

TARTU ÜLIKOOL  
ÕIGUSTEADUSKOND

Eraõiguse instituut  
Tsiviilõiguse õppetool

Tõnu Uusmaa

TÖÖTAJA ALGATUSEL TÖÖLEPINGU ERAKORRALINE  
ÜLESÜTLEMINE JA SELLE TÜHISUS

Bakalaureusetöö

Juhendaja: Gaabriel Tavits, dr. iur.

Tallinn 2013

# SISUKORD

SISSEJUHATUS.....	3
1. TÖÖTAJA ALGATUSEL TÖÖLEPINGU ERAKORRALISE ÜLESÜTLEMISE ÜLDISED ALUSED.....	6
2. TÖÖTAJA ALGATUSEL TÖÖLEPINGU ERAKORRALISE ÜLESÜTLEMISE PÕHJUSED.....	15
2.1. Töötaja ebaväärikas kohtlemine.....	20
2.2. Oluline viivitamine töötasu maksmisega.....	22
2.3. Reaalne oht töötaja elule, tervisele, kõlbelisusele või heale nimele.....	25
2.4. Töötaja isikust tulenevad põhjused.....	27
3. TÖÖTAJA ALGATUSEL TÖÖLEPINGU ERAKORRALISE ÜLESÜTLEMISE TÜHISUS.....	28
3.1. Ülesütlemise vaidlustamise alused.....	28
3.2. Ülesütlemise vaidlustamise protseduur.....	33
KOKKUVÕTE.....	36
TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT BY EMPLOYEE AND ITS VOIDNESS. SUMMARY.....	39
KASUTATUD MATERJALID.....	42

# SISSEJUHATUS

Alates 1992. aastast kehtinud Eesti Vabariigi töölepingu seadusega<sup>1</sup> (edaspidi EVTLS) kaasnenud arutelud tulenevalt tööõiguse arengust ning Eesti Vabariigi kiirest integreerumisest Euroopa ühisesse õigusruumi viisid veidi enam kui viieteist aastaga uue töölepingu seaduse väljatöötamise ja jõustumiseni. 2009. aastast kehtima hakanud töölepingu seadus<sup>2</sup> (edaspidi TLS) peab teenima Eesti õiguskorda vastavalt euroopalikele väärtustele ning kaasaegsetele tänapäevastele majanduse ja ühiskonna toimimise mehhanismidele. Väljatöötatud TLS-ga on minetatud vanast tööõigusest pärit ülereguleerimine ning on püütud minna töösuhte paindliku ning toimiva jätkusuutlikkuse teed. Sageli kerkib reeglite leevendamisel aga probleeme seoses nende liigselt vaba tõlgendamise ning ebaõiglaselt kahjustatud osapoolte tekkega.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks on käsitleda põhjuseid, mis tingivad töötaja algatusel töölepingu erakorralise ülesütlemise. Kuigi TLS sätestab §-s 91 üksnes näitliku loetelu töölepingu erakorralise ülesütlemise alustest, on võimalik neid aluseid kategoriseerida. Bakalaureusetöös analüüsitaksegi töölepingu erakorralise ülesütlemise aluseid ning tehakse ettepanekuid nimetatud aluste reguleerimise täiendamiseks.

Eesmärgi saavutamiseks uurib töö autor bakalaureusetöö esimeses peatükis töötaja algatusel töölepingu erakorralise ülesütlemise üldiseid aluseid tulenevalt kehtivast seadusandlusest, millest olulisemad on TLS, tsiviilseadustiku üldosa seadus<sup>3</sup> (edaspidi TsÜS) ning võlaõigusseadus<sup>4</sup> (edaspidi VÕS). Võrdluse alla on võetud EVTLS ja TLS ning töölepingu erakorralise ülesütlemise alustesse puutuv kohtupraktika.

Töö teises peatükis uurib autor tööandja käitumisest tingitud põhjusi töölepingu lõpetamiseks teistes Euroopa Liidu liikmesriikides ning seejärel töötaja algatusel töölepingu erakorralise ülesütlemise põhjuseid tulenevalt TLS §-st 91 lg 2, milles seadusandja mittelõpliku loeteluna toob tööandja töölepinguliste kohustuste rikkumistest tulenevad põhjused, mis võivad olla aluseks töötajapoolsele töölepingu erakorralisele ülesütlemisele. Samuti analüüsitakse nimetatud peatükis TLS §-st 91 lg 3 tulenevat töölepingu ülesütlemist, mis annab aluse töötajale töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks töötaja isikust tulenevatel põhjustel. Lisaks eelpool toodule käsitleb autor nimetatud peatükis töötajale laienevaid õigusi töötajapoolsel töölepingu erakorralisel ülesütlemisel uurides nende vastavust teiste Euroopa

---

1 Eesti Vabariigi töölepingu seadus. 15. aprill 1992. - RT 1992, 15, 241.

2 Töölepingu seadus. 17. detsember 2008. - RT I 2009, 5, 35; RT I, 22.12.2012, 29.

3 Tsiviilseadustiku üldosa seadus. 27. märts 2002. - RT I 2002, 35, 216; RT I, 06.12.2010, 12.

4 Võlaõigusseadus. 26. september 2001. - RT I 2001, 81, 487; RT I, 08.07.2011, 21.

(töö)õigussüsteemide, Euroopa sotsiaalharta<sup>5</sup> ning Euroopa sotsiaalõiguste komitee praktikaga, kuigi oma hiljutises praktikas ei ole komitee töölepingute töötajapoolse ülesütlemisega seondult Eesti tööõigussätete rakendamispraktika kohta järeltõnu teinud<sup>6</sup>. Ühtlasi uurib autor kehtiva TLS-i teemakohaste sätete rakendamist kohtupraktikas püüdes sellega jõuda järeltõnule, kas on täidetud seadusandja eesmärgid töölepingu osapoolle, töötaja, kaitsel.

Töö viimases peatükis käsitleb autor töötaja algatusel töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse aluseid ning selle tagajärgi, k.a. töötaja nõudeõigust töölepingu erakorralisel ülesütlemisel tööandja töölepingulise kohustuse rikkumise korral TLS § 91 lg 2 tähenduses. Vaatluse all on töölepingu erakorralise ülesütlemise vaidlustamise alused TLS-i ja TsÜS-i aluseks võttes ning teemakohaseid VÕS sätteid uurides. Käsitlust leiavad uue TLS-i valguses tõusetunud probleemid kohtupraktikas töötajapoolsel töölepingu erakorralisel ülesütlemisel. Viimase peatüki teine osa keskendub töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise protseduuri reeglitele.

Varasemalt on töölepingu töötajapoolset lõpetamist käsitlenud Jana Kull oma bakalaureusetöös<sup>7</sup>, kuid seda üldisemalt ning EVTLS-i aluseks võttes. Kehtivat TLS-i aluseks võttes on uurinud töölepingu ülesütlemist töötaja poolt tööandja rikkumise tõttu Krislin Saag bakalaureusetöös<sup>8</sup>, kuid analüüsinud selles töölepingu töötajapoolset erakorralist ülesütlemist kitsamalt “[...] kuna töö eesmärgiks on leida töötajapoolseid töölepingu ülesütlemise aluseid tööandja rikkumise tõttu, mitte ülesütlemise võimalusi töötajast tulenevatel põhjustel.”<sup>9</sup> Ühtlasi on K. Saag oma töös keskendunud Inglismaa ja Saksamaa vastavate regulatsioonide ja kohtupraktika võrdlusele seoses Eestis kehtima hakanud uue TLS-ga, sest neis õiguskordades valitsevad samasugused tööõiguse põhimõtted. Käesolev töö lisab kvantitatiivset poolt tuues võrdluseks ka teisi Euroopa Liidu liikmesmaade tööõiguskordi.

Bakalaureusetöö hüpoteesiks on väide, et töötaja algatusel töölepingu erakorralise lõpetamise võimalused ei saa olla sätestatud lahtise loeteluna. Tagamaks vajalik õigusselgus, tuleks nimetatud loetelu sätestada lõpliku loeteluna. Hüpoteesi kontrollimiseks on autor valinud analüüsiks ja võrdlemiseks erialakirjandusest eesti- ning ingliskeelse materjali, millest esimene võimaldab analüüsida käesoleva töö seisukohalt olulist töötaja algatusel töölepingu

---

5 Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta. 3. mai 1996. - RT II 2000, 15, 93.

6 Estonia and the European Social Charter. Factsheet – Estonia. Juuli 2012. Arvutivõrgus kättesaadav: [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/CountryFactsheets/Estonia\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/CountryFactsheets/Estonia_en.pdf) (01.04.2013).

7 J. Kull. Töölepingu lõpetamine töötaja algatusel. Bakalaureusetöö. Tallinn, Tartu Ülikooli õigusinstituut, 2007.

8 K. Saag. Töötaja poolne töölepingu ülesütlemine tööandja rikkumise tõttu. Bakalaureusetöö. Tallinn, Tartu Ülikool, 2010.

9 *Ibid*, lk. 5.

erakorralise ülesütleamise aluseid ning millest viimane on vajalik teiste Euroopa Liidu liikmesriikide tööandja rikkumisel põhineva töölepingu lõpetamise olemuse analüüsil. Töö eesmärgiks ei ole uurida kõikide mainimist leidvate liikmesmaade tööõigusliku korralduse sisu põhjalikult, vaid uurida, kas põhimõtteliselt on neis maades, mis on välja valitud nende liikmelisuse tõttu Euroopa Liidus kui ühtses õigusruumis, kehtiv tööandja käitumise tõttu töölepingu lõpetamine võrreldav ja vastavuses Eestis kehtiva TLS-ga. Andmekogumi analüüs leiab kõrvutamist kehtivate normatiivallikatega ning selle täiendamiseks on valitud peamiselt uue töölepingu seaduse alusel kujunenud kohtupraktika.

# 1. TÖÖTAJA ALGATUSEL TÖÖLEPINGU ERAKORRALISE ÜLESÜTLEMISE ÜLDISED ALUSED

Eestis Vabariigis kehtiv seadusandlus käsitleb töölepingu erakorralist ülesütlemist töötaja algatusel TLS-s, mille § 87 sätestab, et töölepingu võib erakorraliselt üles öelda üksnes TLS-is ettenähtud mõjuval põhjusel, järgides seejuures ka seaduses ettenähtud etteteatamistähtaegu. Töötajal lasub tõendamiskohustus vastavalt TLS § 85 lg 3, mille kohaselt kehtib eeldus, et ülesütlemine on korraline, kui töötaja ei tõenda, et ülesütlemine on erakorraline. Samuti reguleerib TLS § 91 lg 1, et töötaja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda mõjuval põhjusel, eelkõige kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist. TLS § 91 lg 2 annab töötajapoolse töölepingu erakorralise ülesütlemise tööandjapoolse kohustuse rikkumise lahtise ehk mitte sellega piirneva loetelu. Sätte järgi on töötaja õigustatud töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks eelkõige tööandjapoolsel töötaja ebaväärikal kohtlemisel või sellega ähvardamisel või lubamisel seda teha kaastöötajatel või kolmandatel isikutel, tööandjapoolsel olulisel viivitamisel töötasu maksmisega ning töö jätkamisega kaasneval reaalsel ohul töötaja elule, tervisele, kõlbelisusele või heale nimele. TLS § 91 lg 3 annab võimaluse töötajale töölepingu erakorraliselt üles öelda töötaja isikust tuleneval põhjusel, kuid jätab seejuures loetelu lahtiseks. Eelkõige on aga selle sättega silmas peetud juhtumeid kui töötaja tervises seisund või perekondlikud kohustused ei võimalda tal kokkulepitud tööd teha ja tööandja ei võimalda talle sobivat tööd. Seega sätestab uus TLS kahte liiki erakorralise ülesütlemise aluseid: tööandjapoolne oluline lepingurikkumine ning töötajast tulenevad põhjused.

Kehtiv töölepingu ülesütlemise kord erineb mõnevõrra EVTLS-ga kehtestatud töölepingu ülesütlemise korrast. Kehtiva TLS-i väljatöötamisel on märgitud regulatsiooni muudatuste tegemise vajaduse põhjusena ülesütlemist kui töölepingu lõppemise kõige sagedasemat võimalust<sup>10</sup>, kuid ka vana korra liigset üksikasjalikkust, s.t. pigem suletud loetelu, mis ei kanna endas töösuhte paindlikkuse ideed. EVTLS-s erakorralist ülesütlemist samasuguses käsitluses kui uues töölepingu seaduses ei leidunud. EVTLS lubas töötajal määramata ajaks sõlmitud töölepingu lõpetada töö jätkamist takistava haiguse, invaliidsuse, haiguse või invaliidistunud perekonnaliikme hooldamise vajaduse puhul, kuid samuti õppima asumisel (õppepuhkuse käsitlus uues töölepingu seaduses vastavalt § 67). Võrdluses vana ja uue töölepingu seaduse vahel kajastub EVTLS määratluses töölepingu lõpetamise põhjusena

---

<sup>10</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. 18.06.2008. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.riigikogu.ee> (01.03.2013).

tööandjapoolse lepingu tingimuste täitmata jätmises, mittenõuetekohases täitmises või muudatustes tootmis- või töökorralduses. EVTLS andis sisuliselt kinnise loetelu töötajapoolseks töölepingu lõpetamiseks ning seda järgmistel alustel<sup>11</sup>: tööandjapoolne lepingu tingimuste täitmata jätmine või mittenõuetekohane täitmine, ettevõtte üleminekust (EVTLS § 6) tulenev töötingimuste oluline halvenemine, töötingimuste muutmine seoses tootmise või töö ümberkorraldamisega (EVTLS § 64) ning osalise tööaja rakendamine või osaliselt tasustatavale puhkusele saatmine töömahu või tellimuste ajutise vähenemise tõttu (EVTLS § 68). Erisus uue TLS-ga on märkimisväärne ning eelduseks töölepingu ülesütlemisel on toodud olulise või mõjuva põhjuse olemasolu ning korralise ja erakorralise ülesütlemise reguleerimine sarnaneb rohkem ka enamuse Lääne-Euroopa riikide tööõigusele. Kehtiv kord vastab paremini VÕS-s lepingu erakorralist ülesütlemist käsitlevale määratlusele. Nimelt, VÕS § 196 kohaselt on ülesütlemine üks võlasuhte lõppemise alustest ning erakorraliseks ülesütlemiseks on alati vajalik VÕS-s ettenähtud mõjuva põhjuse olemasolu.

Töötajapoolne töölepingu erakorraline ülesütlemine toob kaasa võimaluse mitte järgida etteteatamistähtaega. Seda põhjusel, et erakorralise ülesütlemise vajaduseni viinud mõjuv põhjus on nõnda oluline, et ei ole enam õiglane nõuda töösuhte jätkamist kokkulepitud tähtpäevani või etteteatamistähtaja lõppemiseni. Juhul kui rakendub töösuhte erakorralisel ülesütlemisel etteteatamistähtaja mittejärgimine, s.t. et töölepingu jätkumine ei ole enam ülesütlemise algatanud poole huvisid silmas pidades mõistlik, lõpeb pooltevaheline töösuhe viivitamatult. Selliseks on olukord, kus on tegu lepingu olulise rikkumisega teise poole poolt ning seega töökohustuse olulise rikkumisega. Mõjuvaks põhjuseks ei ole ainult lepingu rikkumine, selleks võib olla iga muu põhjus eeldusel, et see on küllaldaselt mõjuv lepingu ülesütlemiseks. Kinnise loetelu asendamine lahtise loeteluga suurendab töösuhtes ning töösuhte lõpetamisel paindlikkust ning arvestab rohkem muutuvate oludega, mis kaasnevad töösuhtes ning töösuhte ümber. Kõrgema üldistusega reguleeritud normid on paindlikumad ja vastavalt olude muutumisele on neid kergem rakendada. Samuti võimaldab paindlikum regulatsioon väärtustele tuginevate otsustuste langetamist suurendades sellega töölepingute osapoolte vastutust ja töövaidluste lahendajate, nagu kohtu ja töövaidluskomisjoni rolli<sup>12</sup>. Otsuste langetamisel on seega suur osakaal väljakujuneval kohtupraktikal.

Märkida tuleb erinevust tähtajalise ja tähtajatu töölepingu ülesütlemisel. Tähtajaline tööleping sõlmitakse eesmärgiga, et leping kehtiks kokkulepitud tähtajani. Tööleping loetakse üldjuhul lõppenuks tähtaja saabumisega. Korraliselt tähtajalise töölepingu ülesütlemine võib

---

<sup>11</sup> I.-M. Orgo, M. Muda, G. Tavits, T. Treier. Tööõigus: loengud. Tallinn, 2008, lk. 105.

<sup>12</sup> Selgitused töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium, Tallinn, 2011. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.sm.ee> (01.03.2013).

aset leida näiteks töötaja asendamise ajaks sõlmitud tähtajalise töölepingu puhul. Ennetähtaegselt saabki tähtajalist töölepingut töötaja üles öelda vaid erakorraliselt. Sellisel juhul on vajalik mõjuva põhjuse olemasolu ning arvestada tuleb TLS § 91 lg 2 toodud lahtist loetelu.

Töölepingu ülesütlemisel tuleb järgida töölepingu ülesütlemise tähtaegu. Töötaja võib töölepingu üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesütlemise aluseks olnud asjaolust teada sai või pidi teada saama (TLS § 91 lg 4). TLS sätestab töölepingu ülesütlemise korra. Töölepingu võib üles öelda vaid kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ülesütlemisavaldusega. TLS § 95 lg 1 kohaselt on vorminõuet rikkudes tehtud või tingimuslik ülesütlemisavaldus tühine. TsÜS järgi tuleb kindlale isikule (tahteavalduse saaja ehk töölepingu töötaja algatusel ülesütlemise korra järgi on selleks tööandja) suunatud tahteavaldus tahteavalduse tegija poolt väljendada ja see muutub kehtivaks kättesaamisega (TsÜS § 69 lg 1). Tahteavaldus on tööandja poolt kätte saadud siis, kui see on tahteavalduse saajale isiklikult teatavaks tehtud. Eemalviibijale, näiteks olukorras, kus tööandja ega tema esindaja ei ole töökohas pikemat aega kohal ega töötajate poolt kättesaadav, tehtud tahteavaldus loetakse kättesaaduks, kui see on jõudnud tahteavalduse saaja elu- või asukohta ja tal on mõistlik võimalus sellega tutvuda. Kui ülesütlemise põhjuseks on teise poole lepingurikkumine, toetab TsÜS § 70 avalduse teinud poole tõendamiskohustust selle poolest, et avalduse kadumisel või edastamise viivituse korral loetakse avaldus kättesaaduks ajal, mil see oleks teise pooleni jõudnud tavalistel asjaoludel, kui avalduse tegija tõendab, et ta on oma tahte väljendanud ning valinud selle edastamiseks mõistliku viisi. Kui ei esine põhjendatud takistusi oma töö viivitamatult jätkamiseks (näiteks oht töötaja elule või tervisele), tuleb töötajal jätta tööandjale aega ülesütlemisavaldusega tutvumiseks.

Kui tööandja peab töölepingu ülesütlemist igal juhul põhjendama, siis töötaja puhul laieneb põhjendamise nõue üksnes erakorralisele ülesütlemisele (TLS § 95 lg 2) ning ülesütlemist peab põhjendama kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Põhjendamise nõuet rikkuv ülesütlemisavaldus ei mõjuta siiski ülesütlemise kehtivust, kuid kohustust rikkunud poolel lasub teisele poolele sellest tekkinud kahju hüvitamise nõue. Erakorralisest ülesütlemisest, kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvesse võttes ei saa mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kokkulepitud tähtaja või etteteatamistähtaja lõppemiseni, ei pea töötaja tööandjale ette teatama. See kord erineb korralise ülesütlemise protseduurist, mil töötaja on kohustatud järgima 30 kalendripäevast tööandjale etteteatamise kohustust (TLS § 98 lg 1), mis oma loomult annab võimaluse tööandjale leida uus töötaja, korraldada uuele inimesele tööga seotud informatsiooni ja materjalide üleandmine, ka varade üleandmine



kui tegu on varalise vastutusega ametikohaga.

VÕS § 116 lg 6 alusel võib kahjustatud lepingupool vastavalt VÕS §-s 196 sätestatule üles öelda kestvuslepingu kui seda on oluliselt rikutud. Olulise lepingurikkumise määratlus tuleneb VÕS §-st 116 lg 2. Olulise lepingurikkumisega on VÕS alusel tegemist muuhulgas ka siis, kui rikuti kohustust, mille täpne järgimine oli lepingust tulenevalt teise lepingupoole huvi püsimise eelduseks lepingu täitmise vastu. Selliseks juhuks võib olla näiteks töötasu maksmisega viivitamine, sest töötaja töötab tööandja heaks töölepingu alusel, mille järgi lasub tööandjal kohustus maksta töötajale töötasu ning töötasu maksmine on oluliseks töötaja tööandja heaks töötamise huvi säilimise põhjuseks. Samuti on VÕS järgi oluliseks lepingurikkumiseks kohustuse tahtlik või raske hooletuse tõttu rikkumine. Selline võib olla rikkumine, mille tulemusena kaotab töötaja õigustatult igasuguse usalduse tööandja vastu. Samuti töötasu maksmisega tahtlik viivitamine, kuid ka igasugune muu põhjus, mille tulemusena tööandja on kaotanud oma töötaja ees usaldusväarsuse. Näiteks oleksid sellised juhtumid tööandja sügav mittehoolimine töötajate tervisest ning töötajatele pakutavatest töötingimustest. VÕS annab õiguse eeldada olulist lepingurikkumist ka juhul kui kohustuse rikkumine annab kahjustatud lepingupoolele mõistliku põhjuse eeldada, et teine lepingupool ei täida kohustusi ka edaspidi. Selleski kajastub töötasu maksmisega viivitamise küsimus, eelkõige juhul kui töötajal on põhjust karta, et tööandja ei kavatsegi talle töötasu enam maksta.

Lepingu erakorralist ülesütlemist hõlmab VÕS § 196 lg 1, mille alusel võib kestvuslepingu kumbki lepingupool mõjuval põhjusel etteteatamistähtaega järgimata üles öelda, eelkõige kui ülesütlevalt lepingupoolelt ei või kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kuni kokkulepitud tähtpäevani või etteteatamistähtaja lõppemiseni (erakorralise ülesütlemise mõisteline määratlus). VÕS § 195 lg 1 järgi toimub ülesütlemine avalduse tegemisega teisele poolele. Ülesütlemine on kujundusõigus, mille kasutamise või kasutamata jätmise, samuti selle aluse valiku osas puudub teisel poolel võimalus omapoolsete tingimuste seadmiseks<sup>13</sup>. Kui üldjuhul võib teise lepingupoole lepingulise kohustuse rikkumisest tuleneva mõjuva põhjuse tõttu lepingu üles öelda alles pärast kohustuse rikkumise lõpetamiseks määratud mõistliku tähtaja tulemusteta lõppemist, siis vastavalt VÕS § 196 lg 2 tähtaega ei määrata kui tegemist on eelnevalt toodud olulise lepingurikkumise juhtumitega. Seega kui tööandja oluliselt viivitab töötajale töötasu maksmisega, siis ei ole vajalik töötajal esmalt määrata tööandjale täiendavat tähtaega kohustuse rikkumise lõpetamiseks. Ülesütlemiseks õigustatud isik võib lepingu üles öelda

---

13 Harju Maakohtu otsus 5. maist 2010. a. - 2-10-6115/3.

üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesütlemise aluseks olnud asjaoludest teada sai (VÕS § 196 lg 3).

Töötajal on õigus erakorraliselt üles öelda nii tähtajaline kui ka tähtajatu tööleping. Seadus siiski ei välista töölepingu lõppemisest etteteatamist töötaja erakorralisel ülesütlemisel. VÕS § 76 lg 2 järgi tuleb lähtuda kohustuse täitmisel hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest, võttes arvesse tavasid ja praktikat. Töölepingu ülesütlemise õiguse ja vajaduse tekkimisel peab töötaja seega arvestama tööandja huve. Näiteks kui töötaja, kuigi õigustatult tööandjapoolse töölepingu olulise rikkumise tõttu, tegelik töölt lahkumine tekitaks tööandjale hoopis suuremaid majanduslikke probleeme. Etteteatamistähtaja rakendamine ning etteteatamistähtaja pikkus töölepingu ülesütlemisel sõltuvad mõjuvast põhjusest ning sellest millist mõju ülesütlemine töösuhtele avaldab. TLS § 100 lg 4 lisab, et kui töötaja ütleb töölepingu erakorraliselt üles põhjusel, et tööandja on lepingut oluliselt rikkunud, maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Vastavalt TLS § 29 lg 8 kehtestab Vabariigi Valitsus määrusega<sup>14</sup> keskmise töötasu maksmise tingimused ja korra, seejuures tuleb keskmise töötasu arvestamisel kohtus lähtuda kohtule esitatud andmetest, mis on töötaja suhtes soodsamad<sup>15</sup>. Kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poole huviseid.

EVTLS § 82 andis töötajale võimaluse tööleping lõpetada, teatades sellest tööandjale viis kalendripäeva ette, tööandja oli kohustatud töölepingu lõpetama ning maksma töötajale hüvitist kahe keskmise kuupalga ulatuses. Tegelikult aga lõpetati tööleping sageli EVTLS § 79 alusel, millega hüvitist ei kaasnenud. Hüvitist nõuti ning koos sellega töölepingu lõpetamise aluse muutmist kohtu või töövaidluskomisjoni kaudu. Vaidluse lahendamisel keskenduti tööandja käitumisele – sellele, kas tööandja rikkus töölepingu tingimusi - ning hinnangu andmisele, kas need rikkumised võisid põhjustada töötaja töölt lahkumise. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi seisukohast<sup>16</sup> 10. novembril 2005. aastal tuleneb, et kui töötaja on esitanud avalduse töölepingu lõpetamiseks alusel, mis käsitleb töötajapoolset töölepingu lõpetamist tööandjapoolse lepingutingimuste rikkumise tõttu, siis ei ole tööandjal õigust töölepingu lõpetamise aluseks märkida alust, mis käsitleb töölepingu lõpetamist töötaja algatusel (vabatahtlik töölepingu lõpetamine). Seda on Riigikohus<sup>17</sup> märkinud korduvalt.

EVTLS § 82 lg 1 alusel pidi töötaja teatama nii määramata kui määratud ajaks

---

14 Vabariigi Valitsuse määrus 11.06.2009 nr 91, "Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord." - RT I 2009, 31, 193; RT I, 11.10.2011, 8.

15 Viru Maakohtu otsus 25. augustist 2010. a. - 2-10-693/14.

16 Riigikohtu tsiviilkolleegiumi seisukoht tsiviilasjas 3-2-1-120-05. - RT III 2005, 40, 394.

17 Riigikohtu tsiviilkolleegiumi seisukoht tsiviilasjas 3-2-1-124-05. - RT III 2006, 4, 36.

sõlmitud töölepingu lõpetamisest tööandjale vähemalt viis kalendripäeva ette. TLS § 98 lg 2 järgi ei pea töötaja erakorralisest ülesütlemisest tööandjale ette teatama, kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kokkulepitud tähtaja või etteteatamistähtaja lõppemiseni. Sellest sättest võib järeldada, et kui lepingu jätkamine on võimalik ilma mõlema osapoole huve kahjustamata, siis pole lepingurikkumine olnud ka piisavalt oluline, et see liigituks erakorralise ülesütlemise alusena, vaid peaks jääma korralise ülesütlemise alla, mis määrab 30 kalendripäevase etteteatamistähtaja (TLS § 98 lg 1). Praktikas oli töölt lahkumine viie kalendripäevase etteteatamisega probleemne siis, kui töötaja esitatud asjaolud, mis tema arvates olid töölepingu lõpetamise küllaldaseks põhjuseks, olid vaieldavad ja tööandja teatas, et ei aktsepteeri neid ning ei rahulda töötaja avaldust. Töötajate seisukoht oli, et kui viis kalendripäeva oli möödunud ning töötajad lõpetasid töö tegemise ning lahkusid töölt, siis töösuhted olid poolte vahel lõppenud ning tööandja ei saanud töösuhet lõpetada enam mõnel muul alusel. Tegelikuses võis töötaja töölt lahkuda, teatades ette viis kalendripäeva, kui tööandja oli ka tegelikult lepingutingimusi rikkunud ning see leidis tõendamist. Tööandja teistsuguse seisukoha ehk vaidluse korral jäi otsustamine töövaidlusorganile. Kui töövaidlusorgan leidis, et töötaja esitatud asjaolud ei andnud talle õigust lahkuda töölt omal algatusel ja tööandja oli omakorda töölepingu lõpetanud alusel, mis käsitleb töökohustuste rikkumist, oli tööandja selline tegevus seaduslik<sup>18</sup>. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi seisukoht<sup>19</sup> 30. septembril 2003. aastal määras, et kui töölt lahkunud töötajal puudus õiguslik alus töölepingu lõpetamiseks tööandjapoolse lepingutingimuste rikkumise tõttu, kuid tööandja ei olnud vaidluse tõttu töölepingu lõpetamist veel vormistanud, siis kohtu hinnangul võis töövaidlusorgan lugeda töölepingu lõppenuks töötaja algatusel ning seadusest tuleneva 30 kalendripäevase etteteatamisega. Varasemast enam on töölepingu ülesütlemisõigus seotud tõsise lepingurikkumisega. Varasemale kohtupraktikale<sup>20</sup> tuginedes oli töötajal õigus lõpetada tööleping EVTLS § 82 alusel näiteks puhkusetasu maksmisega hilinemisel. Uus TLS samasugust õigust ei anna, kui töötaja ei suuda tõendada, et selline rikkumine mõjutas töötaja võimalust jätkata tööandja juures tööd. Sisuliselt andis EVTLS § 82 töötajale aluse iga tühisema rikkumise korral võimaluse nõuda töölepingu lõpetamist hüvitise maksmisega.

TLS § 5 sätestab töölepingu kohustuslikud andmed (selle andmekogumi miinimumosa). Kui tööandja ei täida näiteks kokkulepet töö sisu osas ja rakendab töötaja mingile muule tööle, mille suhtes kokkulepe ei olnud sõlmitud, siis võib töötaja töölepingu

---

18 I.-M. Orgo, M. Muda, G. Tavits, T. Treier. Tööõigus: loengud. Tallinn, 2008, lk. 106.

19 Riigikohtu tsiviilkolleegiumi seisukoht tsiviilasjas 3-2-1-95-03. - RT III 2003, 28, 297.

20 Riigikohtu tsiviilkolleegiumi seisukoht tsiviilasjas 3-2-1-1-05. - RT III 2005, 9, 85.

lõpetada. Samamoodi võib töötaja talitada siis, kui tööandja ei maksa kokkulepitud tasu, sunnib töötajat töötama üle kokkulepitud tööaja selleks seaduslikku õigust omamata jne. Töölepingu tingimuste rikkumise üle saab otsustada ainult teades, kuidas neis tingimustes lepingujärgselt oli kokku lepitud. Töölepingu lõpetamine võib osutuda võimalikuks tööandjapoolse lepingutingimuste rikkumise järgi ka siis, kui tööandja otseselt töölepingu tingimusi ei rikugi, kuid rikub seadust, mis näeb ette töötajale mingi konkreetse õiguse. Näiteks võib selliseks juhtumiks olla kui tööandja ei luba töötajat mitme aasta vältel puhkusele või annab puhkust vähem kui seadus ette näeb. Ka siis võib töötaja esitada lahkumisavalduse. Samas ei ole mõeldav töötaja lahkumine soodustatud tingimustel selle tõttu, et tööandja hilines palgamaksmisega vaid paari päeva võrra või kui töötaja keskmine tasu oli ebaõigesti välja arvatud<sup>21</sup>. Ülesütlemise aluse piisava mõjukuse saavutamiseks tuleb arvestada töölepingu tingimuste rikkumisel olulisi konkreetseid asjaolusid ning ka seadustest tulenevaid töötaja põhiõigusi. Vaidluste korral otsustab rikkumise iseloomu üle töövaidlust menetlev organ. Riigikohtu tsiviilkolleegium on 4. novembri 2009. aasta otsuses<sup>22</sup> leidnud, et mitte igasugune tööandjapoolne töölepingu tingimuse täitmata jätmine või mittenõuetekohane täitmine ei ole aluseks töötaja algatusel töölepingu lõpetamiseks. Töölepingu lõpetamine on põhjendatud vaid siis, kui tööandja rikub lepingut oluliselt. Riigikohtu lahendist tuleneb, et tööandja oluliseks kohustuse rikkumiseks on muuhulgas töölepingu tingimuste ja lepingu muudatuste kirjaliku vormistuse jätmine vaatamata sellele, et töötaja on seda kirjalikult nõudnud. Töölepingu tingimused tulenevad TLS §-st 5 lg 1 ning töölepingu kirjalikus dokumendis toodud andmed peavad olema esitatud heauskselt, selgelt ja arusaadavalt. Vastavalt TLS §-le 5 lg 3 võib töötaja, kui talle ei ole andmeid enne tööle asumist esitatud, neid igal ajal nõuda ning tööandjal lasub kohustus need esitada kahe nädala jooksul nõude saamisest. Andmete muudatused kui töölepingu tingimuste muutmised esitab tööandja töötajale kirjalikult ühe kuu jooksul arvates ajast, mil muudatused tehti.

Töölepingu saab lõpetada alles siis, kui tööandjapoolne töölepingu tingimuste rikkumine on toime pandud. See asjaolu on samane nii EVTLS-i kui TLS-i tähenduses. Sageli tõlgendavad töötajad töölepingu tingimuste rikkumisena ka ettepanekuid töölepingu tingimuste muutmiseks<sup>23</sup>. Näiteks ei ole töölepingu tingimuste rikkumine teade, mille tööandja on avaldanud ning mille kohaselt langetab ta töötaja töötasu mingil hilisemal kuupäeval. Teate avaldamise ajahetkel ei ole selge, kas tööandja ka tegelikult töötaja töötasu vähendab. Töölepingu tingimuste rikkumiseks saab see palgapäeval, kui tööandja tõepoolest

---

21 I.-M. Orgo, H. Siigur. Tööõigus: õpik Tartu Ülikooli õigusteaduskonna üliõpilastele. Tallinn, 1995, lk. 42-43.

22 Riigikohtu tsiviilkolleegiumi seisukoht tsiviilasjas 3-2-1-114-09. - RT III 2009, 50, 373.

23 M. Küngas. Tööõigus. Sisekaitseakadeemia. Tallinn, 2002, lk. 50-51.

töötajale kokkulepitust väiksema tasu üle kannab. Alles siis tekib töötajal õigus töölepingu tingimuste rikkumises tööandjat süüdistada.

TLS § 91 lg 3 kohaselt võib töötaja töölepingu erakorraliselt üles öelda töötaja isikust tuleneval põhjusel, eelkõige kui töötaja tervises seisund või perekondlikud kohustused ei võimalda tal kokkulepitud tööd teha ja tööandja ei võimalda talle sobivat tööd. Nii nagu ka tööandjapoolse kohustuse oluliste rikkumiste loeteluga on ka töötaja isikust tulenevate põhjuste loetelu näitlik ehk tegemist on lahtise loeteluga. Sätte juures tuleb arvestada TLS § 91 lg 4, mille kohaselt võib töötaja töölepingu üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesütlemise aluseks olnud asjaolust teada sai või pidi teada saama. Mõistlik etteteatamistähtaeg on kooskõlas VÕS §-s 6 sätestatud hea usu põhimõttega, mille kohaselt peavad võlausaldaja ja võlgnik teineteise suhtes käituma hea usu põhimõttest lähtuvalt ning kooskõlas VÕS §-s 23 lg 1 p 4 tooduga, mille kohaselt võivad tuleneda lepingupoolte kohustused, ka siis kui neid pole kindlaks määratud lepingus, hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest. EVTLS-i järgne kord töötajapoolsel töölepingu lõpetamisel töötaja isikust tuleneval põhjusel nägi ette kindla etteteatamistähtaja, nagu ka kinnise loetelu juhtudeks, mil töötaja sai töölepingu lõpetamist taotleda. EVTLS § 79 lg 2 järgi võis töötaja lõpetada töölepingu määramata ajaks sõlmitud lepingu lõpetamise puhul töö jätkamist takistava haiguse, invaliidsuse, haige või invaliidistunud perekonnaliikme hooldamise vajaduse kerkimisel või ka õppima asumisel, teatades sellest tööandjale vähemalt viis kalendripäeva ette. Samas korras võis töölepingu lõpetada ka naine, kes kasvatas alla kolmeaastast last. Sisuliselt sama kord kehtis ka määratud ajaks sõlmitud töölepingu lõpetamisel töötaja algatusel vähemalt viie kalendripäevase etteteatamistähtajaga. EVTLS hõlmas ka määratud ajaks sõlmitud erisoodustustega töölepingu (erisoodustusteks väljaõpe tööandja kulul, tööandja loobumine töölepingu lõpetamisest töötaja koondamise tõttu jms.) lõpetamist ennetähtaegselt ning põhjustel, milleks oli töö jätkamist takistav haigus, invaliidsus või invaliidistunud perekonnaliikme hooldamise vajadus ning muudel põhjustel erisoodustustega töölepingut töötaja algatusel ei lõpetatudki. Samamoodi nagu kehtiva õiguse kohaselt peab töötaja tööandjale põhjendama töölepingu erakorralist ülesütlemist, pidi ka EVTLS-i kohaselt töölepingu lõpetamisel eeltoodud alustel esitama töötaja tööandjale kirjaliku tõendi töölepingu lõpetamise põhjuse kohta. Täiendav kriteerium, millega töötaja peab töölepingu ülesütlemisel arvestama, on asjaolu, kas tööandja võimaldab talle sobivat tööd või mitte. Töötaja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda ainult juhul, kui tööandja talle sobivat tööd ei võimalda. EVTLS-i ja TLS-i võrdluses tuleb välja, et kadunud on õppima asumine töölepingu lõpetamise aluste seast. Sellest tuleneb, et õppima asumine ei saa olla

töölepingu erakorralise ülesütlemise aluseks, sest õppima asumine on enamasti töötajale juba pikema aja jooksul ette teada ning kui õppima asumine peakski takistama töötajal töölepingu täitmist, saab töötaja töölepingu lõpetada korraliselt. Samas ei ole töötaja jaoks välistatud õppepuhkuse taotlemine vastavalt seaduses sätestatud korrale, täpsemalt TLS § 67 ning täiskasvanute koolituse seaduses<sup>24</sup> ettenähtud tingimuste ja korraga arvestades õppepuhkuse taotlemiseks.

---

24 Täiskasvanute koolituse seadus. 10. november 1993. - RT I 1993, 74, 1054; RT I, 18.03.2011, 8.

## 2. TÖÖTAJA ALGATUSEL TÖÖLEPINGU ERAKORRALISE ÜLESÜTLEMISE PÕHJUSED

Võrreldes uue töölepingu seaduse põhimõtteid teiste Euroopa Liidu liikmesriikide tööõiguslike regulatsioonidega, võib leida mitmeid sarnasusi. Läti õiguskord näeb töötajale ette üldjuhul kuuajalise kirjaliku etteteatamisaja töölepingu lõpetamiseks, mida ei rakendata mõjuvate põhjuste korral, võttes arvesse üldisi moraalinõudeid ning head tava<sup>25</sup>.

Rootsi õiguskorras on töötajal kohustus järgida töölepingu ülesütlemisel kuuajalist etteteatamistähtaega, kui puudub teistsugune kokkulepe (TLS § 98 lg 1 järgi korralisel ülesütlemisel 30 kalendripäevane etteteatamistähtaeg). Kui tööandja on rikkunud tõsisel määral oma kohustusi, siis on töötajal lubatud lõpetada tööleping ilma etteteatamiseta. Sellisteks tõsisteks põhjusteks võivad olla kallaletung või solvav käitumine tööandja poolt. Rootsi seadustik lubab töötajal katkestada oma töö ohtlikes olukordades otsides või oodates juhiseid tööohutuse alaselts esindajalt. Töö katkestamine ei ole siinkohal samaväärne töölepingu lõpetamisega. Samuti võib töötaja peatada töö tegemise tööandjapoolse töötasu mittemaksmise puhul. Sellistel juhtudel on Rootsi õiguskord näinud esmalahendina ette töö peatamise, mitte töölepingu lõpetamise, ning töölepinguliste kohustuste täitmiseni jõudmise<sup>26</sup>. Eesti õiguses vastab sellele võlaõiguslik põhimõte, mille kohaselt tuleb esmajärjekorras lepinguliste kohustuste rikkumise korral nõuda lepingu täitmist. Selle kõrval on võimalik nõuda ka lepingu lõpetamist. Kui töötaja peaks töölt lahkuma ilma mõjuva põhjuseta ning etteteatamistähtaegu järgimata, vastutab ta Rootsi õiguskorras tööandjale tekitatud võimaliku kahju eest. Pole võimatu olukord, kus tööandja provotseerib töötajat töölepingut üles ütlema. Kui see leiab tõendamist, võib töölepingu üles öelda koos seadusest tulenevate vastavate tagajärgedega, nagu kompensatsiooninõue ning võimaliku kahju nõue.

Taani tööõiguse kohaselt võib osapool lepingu lõpetada ilma etteteatamistähtaega järgimata ainult siis kui lepingurikkumist võib pidada fundamentaalseks. Töölepingulised rikkumised peavad selles kontekstis olema jämedad rikkumised, mille puhul ei saa töösuhte jätkumist pidada mõistlikuks ning mille alusel tekib töölepingu õigustatud osapoolel õigus lõpetada töösuhe ilma etteteatamiseta. Reegliti, mille kohaselt võib töölepingu lõpetada ilma etteteatamiseta, peetakse Taani töölepingu lõpetamise õiguses aluspõhimõtteks. See on õigus, mis tekib juhul kui tööandja ei ole õigeaegselt maksnud töötajale töötasu või teistel juhtudel, kus tööandja on jämedalt rikkunud oma kohustusi töötaja ees. Kui lepingu osapoolte suhtes on

---

25 I. Tare. Labour law in Latvia. Wolters Kluwer Law & Business, 2010, lk. 77.

26 A. Adlercreutz, B. Nyström. Labour law in Sweden. Wolters Kluwer Law & Business, 2010, lk. 116-117.

aset leidnud tõsine rikkumine võib ta lepingu üles öelda ilma hoiatuseta, kuid ta peab seda tegema kuu aja jooksul alates ajast, mil ta sai teada või pidi teada saada asjaolust, et lepingulisi kohustusi ei täidetud või ei täideta. Eestis kehtiva õiguse, täpsemalt individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse<sup>27</sup> (edaspidi ITVS) § 6 kohaselt on töösuhetest tulenevate õiguste tunnustamiseks ja rikutud õiguste kaitseks nõude esitamise tähtaeg töövaidluskomisjoni või kohtusse pöördumiseks neli kuud, välja arvatud erijuhud, milleks on töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (30 kalendripäeva ülesütlemisavalduse saamisest) ning töötasu nõue (kolm aastat). Kui üks töölepingu osapooltest ei ole võimeline täitma oma lepingulisi kohustusi, võivad need asjaolud tuua kaasa Taani õiguse kohaselt töösuhte juriidilise lõpetamise ilma hoiatuseta. Kui esineb tööandjapoolne *mora creditoris*, on töötajal õigus töötasu väljamaksmisele. Kui tööandjapoolne *mora creditoris* esineb pikema aja vältel või on pikemat ajalist laadi (omandab permanentsuse ehk tööandja ei maksa töötajale töötasu pikema aja jooksul), võib töötaja lõpetada töölepingu etteteatamiseta alates hetkest, mil vajalikke asjaolusid on võimalik hinnata ning samuti tekib tal õigus tööandjapoolsele kompensatsioonile. Selliseks juhuks ei ole *force majeure* juhtumid, kus tööandja võimetuse töölepinguid täita on põhjustanud asjaolud väljaspool töökohta<sup>28</sup>. Sama põhimõtet järgib VÕS § 103 lepingulise rikkumise vabandatavuse seisukohalt, kus võlgnik vastutab küll kohustuse rikkumise eest, kuid mitte rikkumise vabandatavuse korral (kehtib siiski eeldus, et rikkumine ei ole vabandatav ehk siis vabandatavus peab saama selgelt põhjendatud).

Soome tööõigus tunneb töölepingu etteteatamiseta lõpetamist ülimalt mõjuval põhjusel tulenevalt töölepingu osapoole lepingu tingimuste rikkumisest või hooletust käitumisest. Töölepingu hoiatuseta ülesütlemisel lõpeb leping koheselt. Soome õiguskorras peab tööandja töölepingu ülesütlemisel andma töötajale kohase ning mõjuva põhjuse, milleks üldjuhul on tõsine rikkumine või töösuhetest tulenevate kohustuste mittetäitmine. Sellisel juhul rakendub etteteatamine, mille pikkus sõltub töösuhte kestusest. Näiteks enam kui 12 aastat kestnud töösuhte korral peab tööandja töötajale ülesütlemisest ette teatama koguni kuus kuud. Töötajal töölepingu ülesütlemisel põhjuste esitamise kohustust ei lasu, üldjuhul tuleb tal aga järgida etteteatamistähtaegu, välja arvatud tõsisel tööandjapoolsel rikkumisel. Vahetegu etteteatamise järgimise kohaldamiseks ning selle kohaldamata jätmiseks on kohati keeruline. Etteteatamist tuleb kohaldada eelkõige kui kohustuse rikkumine ja hooletusse jäätmine tuleneb tööst. Etteteatamist ei kohaldata juhtumitel, kus mõjuv põhjus tuleneb osapoole käitumisest. Töötajapoolne töölepingu ülesütlemine võib tuleneda ka olulistest muutustest töötaja isiklikes

---

27 Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus. 20. detsember 1995. - RT I 1996, 3, 57; RT I, 30.06.2011, 5.

28 O. Hasselbalch, P. Jacobsen. Labour law in Denmark. Kluwer Law International, 1999, lk. 142-143.



tingimustes, mille tulemusena ei ole töötajal võimalik enam täita oma tööülesandeid ning mis annavad aluse töölepingu lõpetamiseks. Erialakirjanduse<sup>29</sup> põhjal võib järeldada, et Soome tööõiguse rakendamisel on võimalikult keeruliseks tehtud töölepingu lõpetamine ilma etteteatamiseta ehk eelistatud on igal juhul teisele töölepingu osapoolle töölepingu lõpetamise kavatsusest etteteatamine ning sellega tööandjale kui olulisele sotsiaalmajanduslikule osapoolle anda võimalus tööandja rollis jätkata otsides oma töö edendamiseks piisavalt varakult uut tööjõudu.

Kui töölepingu ühel osapoolel tekib selleks alus, on tal õigus töölepingu enneaegselt lõpetamiseks Austria tööõiguse kohaselt. Kohene tegutsemine lepingu lõpetamise aluse tekkides on määrava tähtsusega. Liigne ootamine töölepingu lõpetamiseks õigustatud osapool poolt, olgu selleks töötaja või tööandja, viib enneaegse lepingu lõpetamise õiguse kaotuseni. Töölepingu enneaegse lõpetamise võimalikkus eeldab töösuhte edasise jätkamise võimatust. Alused, mille puhul Austrias enneaegset töölepingu lõpetamist ette nähakse, on tulenenud ebamõistliku käitumise põhimõttest töösuhtes. Osaliselt on need põhimõtted esitatud väga üldiselt ehk aluseks lõpetamisele on mõjuvad põhjused – kumbki osapool võib lõpetada igat tüüpi töölepingu enneaegselt ning koheselt mõjuval põhjusel –, osalt on antud ka ammendavad põhjused ning samuti on antud üldreeglid koos näidisloeteluga, mis sisaldab enam- või vähemkonkreetseid asjaolusid. Mõned alused töölepingu ülesütlemiseks ilma etteteatamiseta on näiteks töö jätkamise võimetus, tööandja rünnakud töötaja suhtes, töötasu maksmisega viivitamine ning teiste töölepinguliste kohustuste rikkumine. Üldine töölepingu lõpetamise aluste täpsus selgub kohtupraktikaga. Ainus järjepidev asjaolu on põhimõtteline arusaam, mille kohaselt tööandja (või töötaja) käitumine on see, mis peab muutma töösuhte jätkamise võimalikkuse ebamõistlikuks isegi vaid etteteatamistähtajas toodud ajavahemikuks. Seega ei ole iga lepinguline rikkumine koheselt alus töölepingu enneaegselt lõpetamiseks. Kui lepingu lõpetamiseks on alus ning seda rakendatakse, siis lõpeb leping koheselt. Lepingu lõpetamisel tööandja süü korral on töötajal õigus oma töö kaotusest tulenevale kompensatsioonile, mille sisuks on töölepingust tulenev tasu aja eest, mis oleks täitunud töölepingu täitmisel selle lõppemise tähtajani või etteteatamisaja eest, mis oleks antud tööandjale (etteteatamisaja hüvitus), kuid mis jäi kohaldamata. Töösuhte enneaegsel lõpetamisel ilma mõjuva põhjuseta ei muutu ülesütlemine kehtetuks. Töösuhte lõpetab vastav avaldus koheselt. Taoline lõppemine tuleneb arusaamisest, et ei ole mõistlik siduda töösuhte osapooli edasiselt töölepinguga kui kavatsus tööleping lõpetada on juba avaldatud. Enneaegne

---

29 M. Äimälä, J. Åström, H. Rautiainen, M. Nyssölä. Finnish labour law in practice. Helsinki, 2005, lk. 143-147.

töölepingu lõpetamine ei pea olema eraldi kokku lepitud kuivõrd õigus töölepingu enneaegsele lõpetamisele on osa kõigist töösuhetest, kaasa arvatud töösuhetest, mis on sõlmitud kindlaks ajaks ning mida ei saa olemuslikult seetõttu lõpetada etteteatamisega<sup>30</sup>. Töölepingu ülesütlemissavalduse vorminõue Austrias erineb Eesti korrast selle poolest, et puudub avalduse kirjalikult esitamise kohustus, kuid kirjalik vorm on siiski eelistatud tõendamisvõimaluse tõttu. Ülesütlemise alust ülesütlemise avalduses esitada ei ole vajalik, küll võib selle esitamine vajalikuks osutuda menetlusprotseduuride käigus, nagu ka vajadus tõestada, et ülesütlemise alus esines töölepingu lõpetamise avalduse esitamise ajal. Mõjuvad põhjused, mis tulid esmakordselt esile pärast töölepingu lõpetamise avalduse esitamist, ei õigusta lepingu ülesütlemist. Küll võivad ülesütlemist õigustada asjaolud, mis esinesid avalduse esitamise ajal, kuid said teatavaks alles pärast avalduse esitamist. Peamised põhjused Austria tööõiguses lepingu enneaegseks lõpetamiseks on juhtumid, kus töötaja ei ole võimeline töö tegemist jätkama või ei saa jätkata töö tegemist ilma ohuta enda tervisele või väärikusele, kui tööandja ei maksa töötajale seaduse ja töölepinguga sätestatud korras töötasu või ei täida muid olulisi töölepinguga tal lasuvaid kohustusi või kui tööandja keeldub järgimast seadusest tulenevaid kohustusi töötaja elu, tervise ja väärikuse kaitseks<sup>31</sup>.

Põhimõte, mille kohaselt töösuhete osapoolte tõsine rikkumine toob kaasa töölepingu lõpetamise võimalikkuse mõjuval põhjusel tingituna sellest, et edasine professionaalne koostöö osapoolte vahel võib osutuda koheselt ja lõplikult võimatuks, on tuntud Belgias, kus peetakse töösuhete olulisteks tingimusteks eelkõige tööülesandeid, vastutusala, töötunde, töötamise kohta, töötasu jms. Teatud määral on osapooltel otsustusõigus töölepingu oluliste elementide üle. Näiteks otseselt töötegemist määravad töötunnid on olulisemad töösuhete tingimused kui seda on töö tegemise koht. Töötaja, kelle arvates on tema olulisi töötingimusi ühepoolset tööandja poolt muudetud omab kolme võimalust. Esiteks võib ta töölepingust mõjuval põhjusel tagasi astuda, kuid peab arvestama, et lisaks töö kaotamisele jääb ta sellega ilma ka hüvitisest. Tagasiastumiseks vajalikest mõjuvatest põhjustest teadasaamise ja kirjaliku tagasiastumisavalduseni peab jääma mitte rohkem kui kolm päeva ning põhjused peavad olema avalduses toodud ning nendega ka põhjuste loetelu peab piirduma, ehk siis hilisem põhjuste lisamine ei ole lubatud. Teiseks võib töötaja pöörduda kohtusse nõudega töölepingu annulleerimiseks, mis tähendaks töölepingu jätkumist kuni kohus pole annulleerimist välja kuulutanud ning võimalik on ka hüvitise saamine kui tööandjapoolne rikkumine ei ole tõsist laadi. Kõige sagedamini rakendatakse Belgias aga töölepingu tööandjapoolset ühepoolset

---

30 R. Strasser, K. Grillberger, R. Rebhahn. Labour law and industrial relations in Austria, Kluwer Law and Taxation Publ., 1992, lk. 111-113.

31 M. E. Risak. Labour law in Austria. Wolters Kluwer Law & Business, 2010, lk. 129-131.

lõpetamist<sup>32</sup>. Töötaja jaoks omab tööandjapoolne oluliste töötingimuste ühepoolne muutmine töölepingu lõpetamise kavatsuse tähendust. Sellega kaasneb töötaja jaoks ka tavapärane kompensatsioon etteteatamisega tööandja poolt. Kaasuste seast leidub juhtumeid, kus tööandja on takistanud töötajal töökohta siseneda, takistanud tööalasel reisil oleval töötajal enda klientide külastamist tema töölepingu lõpetamiseks rakendatud etteteatamistähtaaja kestel, kindlustusagendi tegevusala ühepoolset vähendanud, töö tegemise kohta muutnud ning töötasu mitte maksnud<sup>33</sup>. Töötajale kehtib siiski mõistliku aja jooksul töötingimuste muutmisele reageerimise nõue, kuid oma olemuselt on töölepingu lõpetamise käsitlus Belgias pigem praktilisest otstarbekusest tulenev. Eestis kehtiva TLS-i järgi toimub töölepingu tingimuste muutmine vaid poolte kokkuleppel, ainsa erisusega § 47 lg 4, mille järgi võib tööandja tööaja korraldust ühepoolset muuta, kui muudatused tulenevad tööandja ettevõtte vajadustest ja on mõlemapoolseid huve arvestades mõistlikud.

Nii tähtjalise kui tähtjatu töölepingu võib üles öelda Itaalia õiguskorra järgi mõjuval põhjusel kui tööandja on rikkunud töölepingu fundamentaalset tingimust<sup>34</sup>. Mõlemad lepinguliigid võib mõjuval põhjusel lõpetada ka Hispaanias tööandjapoolsel töölepingu rikkumisel töötaja tahtel. Mõjuvateks põhjusteks on muuhulgas olulised muudatused töötingimustes, mis võivad avaldada kahju töötaja ametialasele väljaõppele või väärikusele ning järjepidev töötasude väljamaksmisega viivitamine. Tegemist on lahtise nimekirjaga, kuhu lisanduvad kõik tööandjapoolsed olulised rikkumised. Töötajale ulatub õigus pöörduda õiguste kaitseks kohtusse nõudega töölepingu lõpetamiseks. Töötaja jaoks soodsa kohtuotsuse korral määrab kohus kahjutasu, mille tööandja peab töötajale tasuma ning mis on samane kahjuga, mille tööandja peaks tasuma töötaja töölepingu ebaseaduslikul lõpetamisel<sup>35</sup>. Tagamõte kahjutasu määramisel on kompenseerida töötajale töösuhte lõpetamisest tulenev ning samal ajal tööandja sanktsioneerimine töölepingu rikkumise eest.

Kui Eesti tööõigussüsteemis on kollektiivlepingute praktika alles väljakujunemas ning tavaõigus on välja kujunenud veelgi vähem, siis prantsuse tööõiguses on just neil kahel lisaks kohtupretsedentidele suur osakaal. Näiteks tuleneb Prantsusmaa tööõigusest, et määramata ajaks sõlmitud töölepingu lõpetamisel töötaja algatusel rakendatakse etteteatamistähtaega vastavalt seadusele või kollektiivlepingule, nende puudumisel lähtutakse vastavast elukutsest ning selle puhul kujunenud tavast. Märkimisväärne erinevus seisneb vorminõudes, mida töötaja peab järgima kui soovib töölt lahkuda. Kui Eesti tööõiguses on kirjalikkuse vorminõue

---

32 P. Humblet, M. Rigaux. Belgian employment law. Antwerpen, 2010, lk. 184-185.

33 R. Blanpain. Labour law in Belgium. Wolters Kluwer Law & Business, 2010, lk. 235-237.

34 T. Treu. Labour law in Italy. Wolters Kluwer Law & Business, 2011, lk. 112-114.

35 M. Alonso Olea, F. Rodríguez-Sañudo. Labour law in Spain. Wolters Kluwer Law & Business, 2010, lk. 87-88.

sellistel juhtudel seadusest tulenev, siis Prantsusmaa õiguskorra järgi vorminõuet töötaja soovi väljendamisel töölepingu lõpetamiseks ei tulene. Töötaja soov töölepingu lõpetamiseks võib tuleneda nii kirjalikult kui suuliselt, kuid ka töötaja käitumisest juhul kui seadusest või kollektiivlepingust etteteatamistähtaega ei tulene, samuti ka tavaõigusest. Kui töötaja jätab etteteatamiseta tööle tulemata, võib tööandja tõlgendada töötaja käitumist soovi avaldamisena töölepingu lõpetamiseks<sup>36</sup>.

Üldjoontes samad aluspõhimõtted kui käsitletavates õigussüsteemides kehtivad ka Ühendkuningriigi tööõiguses töölepingu lõpetamisel. Töötajal on õigus lõpetada tööleping ilma etteteatamiseta kui tööandja rikub töölepingu fundamentaalset tingimust. Tööandja ühepoolsed töölepingu muutmised, mis annavad aluse töötajale tööleping etteteatamiseta lõpetada, on töölepingust tulenevate õiguste kaotamine töötaja suhtes, näiteks töötaja töötasu vähendamine, töötaja töölt kõrvaldamine ilma töötasuta kui seda töölepinguga lubatud ei ole, märkimisväärsete muudatuste tegemine töötundidesse, töötaja ametiühinguga liitumisse sundimine, töötaja mitteohututes tingimustes töötama sundimine, töötaja sundimine ametist tagasi astumiseks avaldust esitama või seadusest tuleneva töötasu vähemalt miinimummäära mitteraksmise töötajale. Töölepingu rikkumiseks loetakse ka seksuaalne ründamine<sup>37</sup>, mis on üks rikkumine, mis ei ole sõnasõnaliselt Eesti tööõiguses tuntud, kuid mida siiski võib käsitleda TLS-i punktis, mis hõlmab töötaja ebaväärikat kohtlemist.

## 2.1. Töötaja ebaväärikas kohtlemine

TLS § 91 lg 2 p 1 sätestab, et töötaja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumise tõttu, kui tööandja on kohelnud töötajat ebaväärikalt või ähvardanud sellega või lubanud seda teha kaastöötajatel või kolmandatel isikutel. TLS § 28 lg 2 p 11 sätestab tööandjale piirangu, mille kohaselt on tööandja eelkõige kohustatud austama töötaja privaatsust ja kontrollima töökohustuste täitmist viisil, mis ei riku töötaja põhiõigusi. Eesti Vabariigi põhiseadusest<sup>38</sup> (edaspidi PS) tulenevate põhiõiguste, nagu õigus vabale eneseteostusele (PS § 19), õigus eraelu puutumatusele (PS § 26), õigus sõnumisaladusele (PS § 43) ja õigus väljendusvabadusele (PS § 45), riivamine tööandja poolt töötaja kontrollimise käigus, võivad anda aluse töötaja nõudeks tööleping üles öelda. Eesti poolt 2000. aastal - osaliselt, hilisemate täiendustega - ratifitseeritud Euroopa sotsiaalharta

---

36 M. Kajak. Erinevustest Eesti ja Prantsuse tööõiguses töölepingu lõpetamisel. - *Juridica*, 1995, nr. 6, lk. 246-248.

37 B. Hepple, S. Fredman. *Labour law and industrial relations in Great Britain*. Kluwer, 1992, lk. 163-164.

38 Eesti Vabariigi põhiseadus. 28. juuni 1992. - RT 1992, 26, 349; RT I, 27.04.2011, 2.

artiklist 26 tuleneb õigus väärikale kohtlemisele töökohal, mille kohaselt on hartaga ühinenud lepingupooled kohustatud tõstma seksuaalse ahistamise alast teadlikkust ja informeeritust, aitama ära hoida ahistamist töökohal või seoses tööga ning võtma kõikvõimalikke sobivaid meetmeid töötajate kaitseks niisuguse käitumise eest. Samuti on liikmesriigid kohustatud tõstma teadlikkust ja informeeritust töötaja vastu suunatud korduvatest taunitavatest, selgelt negatiivsetest või solvavatest tegudest töökohal või seoses tööga, aitama sellist käitumist ära hoida ja võtma kõikvõimalikke sobivaid meetmeid töötajate kaitsmiseks niisuguse käitumise eest. Artikkel 26 ratifitseeriti Riigikogu poolt täielikult kujul alles 2012. aastal.

Tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumisena töötaja ebaväärika kohtlemise või sellega ähvardamise tõttu on menetluses olnud kaasus<sup>39</sup>, milles tuli kohtul hinnang anda sellele, kas töötaja tegevus või tegevusetus oli vastavuses tema tööülesannetega ning sellest tulenenud tööandja vahetule reaktsioonile. Kohus jõudis lahenduses seisukohale, et tööandjal on õigus teha märkusi töötajale tööülesannete täitmata jätmise kohta, milleks antud kaasuses oli tööülesannete täitmiseks mõeldud kohas mitteviibimine ajal, mil tarvilik oli ettevõtte kliendi teenindamine ning ühtlasi tööruumi koristamata jätmine. Kohtu hinnangul ei saanud selliste märkuste tegemist tööandja poolt käsitleda emotsionaalse terrorina töötaja suhtes. Lahendis leiti küll, et tööandja kohtles TLS § 91 lg 2 p 1 kohaselt töötajat ebaväärikalt, kasutades ühel korral töötaja suhtes solvavat repliiki, kuid kohtu hinnangul ei olnud selline ühekordne juhtum käsitletav tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumisena, mis annaks aluse töölepingu töötajapoolseks erakorraliseks ülesütlemiseks kaks nädalat hiljem. Sellest tulenevalt peab tööandja ebaväärikas käitumine töötaja suhtes olema pikaajalisem ning kestva iseloomuga. Ebaväärikas kohtlemine on aset leidnud praktikas<sup>40</sup>, kus tööandja on kasutanud sõimamist, halvustavate ja ka ebatsensuursete väljendite kasutamist, mis on käsitletavad ka ähvardamisena ning mis on töötaja suhtes olnud ebaväärikad. Lahendi kohaselt peab tööandja, isegi kui töötaja on andnud põhjuse endaga rahulolematuseks, säilitama viisakuse ja lahendama probleemi konstruktiivselt ja asjalikult, mitte elama oma emotsioone töötaja peal välja. Kohus on siinjuures kohaldanud ka VÕS § 7 tulenevat mõistlikkuse põhimõtet võlasuhtes ehk siis mõistlikkus vastavalt sellele, mida samas olukorras tegutsevad isikud loevad tavaliselt mõistlikuks. Tavaolukorras on mõistlik olukord, kus nii töötaja kui tööandja on teineteise suhtes viisakad ning järgivad tavalisi ühiselu reegleid. TLS § 91 lg 2 p 1 toodud eelduste täitmine on sõltuv töötaja subjektiivsest tunnetusest – kui töötaja tunneb end ähvardatuna või ebaväärikalt kohelduna, sealhulgas tunneb end kaastöötajate ees solvatuna,

---

39 Tartu Ringkonnakohtu otsus 9. septembrist 2011. a. - 2-10-25884/19.

40 Tartu Maakohtu otsus 27. aprillist 2011. a. - 2-10-51918/9.

on tal õigus tööleping erakorraliselt üles öelda. Töötaja poolt tuleb töölepingu erakorralisel ülesütlemisel tööandjapoolse ebaväärika kohtlemise tõttu kasuks mõistagi teiste tunnistajate, näiteks kaastöötajate, ütlused. Neist ütlustest võib olla võimalik täiendavalt järeldada, et tööandja käitub töötaja suhtes ebasüüdsalt ning ei ole vaid üks töötaja, kel eriti madal tunnetuslik lävi.

Menetluses on olnud töövaidlus<sup>41</sup>, milles töötaja on soovinud töölepingut lõpetada tööandjapoolse töölepingu olulise rikkumise tõttu ebaväärika kohtlemise ehk TLS § 91 lg 2 p 1 alusel olukorras, kus tööandja ei taganud töötajale töölepingus kokkulepitud tööd ega võimaldanud töötajal ettenähtud tööülesandeid täita, mistõttu töötaja luges edasitöötamise võimatuks ning soovis töölepingu erakorraliselt lõpetada eeltoodud alusel. Tööandja kohustus tagada töötajale kokkulepitud töö ning anda talle selgeid ja õigeaegseid korraldusi tuleneb TLS §-st 28 lg 2 p 1 ning Riigikohtu 16. jaanuari 2008. aasta seisukohast<sup>42</sup>, mille kohaselt on tööandja peamiseks kohustusteks kindlustada töötaja lepingus kokkulepitud tööga ning maksta talle töö eest palka. Töövaidluskomisjon ei tuvastanud vaidlusasjas töötaja ebaväärikat kohtlemist TLS § 91 lg 2 p 1 tähenduses. Sellest tulenevalt võib järeldada, et tööandja ülesanne on küll jagada töötajale tööülesandeid, mis ei oleks oma olemuselt vastuolus tema ameti sisu ning töölepingust (mille sisu eelduslikult vastab seadustest pärinevatele nõuetele) tulenevate kohustustega, kuid tööandjapoolseks töötaja ebaväärikaks kohtlemiseks TLS § 91 lg 2 p 1 alusel ei saa olla töö hetkeline mittejätkumine ehk kui tööandjal ei ole anda töötajale tööd. See aga ei tähenda, et tööandjal ei oleks kohustust töötajale töötasu maksta vastavalt töölepingule ja kehtivatele kirjalikele kokkulepetele.

## 2.2. Oluline viivitamine töötasu maksmisega

TLS § 91 lg 2 p 2 sätestab, et töötaja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumise tõttu kui tööandja on oluliselt viivitanud töötasu maksmisega. Sotsiaalharta artikkel 4 määrab põhilised töötasuga seotud tagatised, mille aluseks on õigluse printsiip ning mis põhineb töötajale tehtud töö eest tasu maksmist tööandja poolt ulatuses, mis tagaks töötajale ja tema perekonnale inimväärse elatusaseme (art 4 p 1 - seda punkti Riigikogu vastu võtnud seni ei ole<sup>43</sup>). Kui tööandja töötajale töötasu ei maksa või viivitab selle maksmisega pikka aega, siis pole töötajal võimalik endale ega oma perekonnale

---

41 Töövaidluskomisjoni lahend töövaidlusasjas nr 9.4-02/4171/09.

42 Riigikohtu tsiviilkolleegiumi seisukoht tsiviilasjas 3-2-1-136-07. - RT III 2008, 4, 31.

43 Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta ratifitseerimise seadus. 31. mai 2000. - RT II 2000, 15, 93; RT II, 29.05.2012, 2.

inimväärsed elatustaset pakkuda.

Kohtupraktikast<sup>44</sup> tuleneb, et tööandjapoolse kohustuse rikkumise eelduseks töötasu maksmisega viivitamise tõttu TLS § 91 lg 2 p 2 tähenduses on tööandjapoolisel töötasu ülekandmisel oluline viivitus. Seadusest tulenevad töötasu maksmisega viivitamise eeldused ei ole täidetud kui ülesütlemisavaldus töötaja poolt esitatakse liiga varakult ehk enne kui oluline viivitus saab tekkida. Ringkonnakohtu tasandil on antud selgitust<sup>45</sup>, et töötasu maksmisega oluliseks viivitamiseks saab lugeda tööandja poolt korduvat töötasu maksmisega viivitamist kogumis, millega kõrgema astme kohus kinnitas maakohtu lahendit, mille selgituses on toodud, et töötasu maksmisega olulist viivitamist saab vaadelda nii ühe maksega viivitamise ajalise kestuse seisukohalt kui ka tööandja üldise maksedistsipliini seisukohalt. Ringkonnakohtu lahendi kohaselt on TLS § 91 lg 2 p 2 asjakohane kui tegemist on tööandjapoolse olulise viivitusega töötasu maksmisel selle süstemaatilisuse tõttu. Kui paaripäevane viivitus aastas töötasu maksmisel annaks alust kaaluda viivituse olulisust - töötasu maksmisega viivitamine tõi töötajale kaasa lisaks igapäevaste elamiskulude katmisele ka muud probleemid, nagu õppelaenu tagasimakse ja kommunaalmaksete tähtaegade saabumine -, siis igakuuline viivitamine ühe aasta jooksul üle poolte töötasu maksmise kordadest, sealjuures paljudel kordadel rohkem kui kolm päeva (sealhulgas paaril korral ka üle kümne päeva), on käsitlev olukorrana, kus tööandja on oluliselt viivitanud töötasu maksmisega, millest tulenevalt on töötajal õigus tööleping erakorraliselt üles öelda TLS § 91 lg 2 p 2 tuleneval alusel.

Töötasu maksmisega viivitamise süstemaatilisust on hinnatud kaasuses<sup>46</sup>, kus töötasu väljamaksmisel puudub süsteem ehk kus tööandja on töötasu maksnud kord kaks päeva hiljem, kord neli päeva hiljem, kord seitse päeva hiljem, edasi ka pikemalt nädalase hilinemisega ning sellest tulenevalt leidnud, et puudunud on pooltevaheline kokkulepe töötasu väljamaksmise aja hilisemaks muutmiseks ning seetõttu on töötasu igakuise väljamaksmisega viivitatud pikk ajaperiood.

Oluliseks tööandjapoolseks töölepingu rikkumiseks töötasu mittemaksmise tõttu ei ole aga Maakohtu tasandil<sup>47</sup> loetud juhtumit, kus töötaja on saanud 85% töötasust kätte ühepäevase hilinemisega ning ülejäänud summa nädalajagu hiljem. Nimetatud kaasuses on töölepingu ülesütlemine loetud tühiseks vastavalt TLS § 104 lg 1 ning loetud ülesütlemine korraliseks seaduses sätestatud ülesütlemistähtajaga (30 kalendripäeva) ning kohus on

---

44 Harju Maakohtu otsus 16. märtsist 2011. a. - 2-10-56396/4.

45 Tartu Ringkonnakohtu otsus 31. jaanuarist 2011. a. - 2-10-12297/16.

46 Tartu Maakohtu otsus 9. detsembrist 2011. a. - 2-11-40939/9.

47 Harju Maakohtu otsus 23. veebruarist 2012. a. - 2-10-55-075/25.

lõpetanud osapooltevahelise töölepingu tööandjapoolsel taotlusel. Lisaks on tööandjale ulatunud õigus nõuda töötajapoolse töölepingu õigusvastasest ülesütlemisest tulenevalt töötajalt mõistlikku hüvitist. Tulenevalt mõistlikkuse ja hea usu põhimõttest (VÕS § 6 ja § 7) ning asjaolust, et töötaja oli saabunud enne tööandjale ülesütlemisavalduse esitamist välismaiselt tööandja poolt tasutud ametialaselt koolituselt, pidas kohus õigustatuks tööandjale hüvitise määramise. Hüvitise määramisel on võetud tööandja jaoks leevendava asjaoluna<sup>48</sup> arvesse ka seda kui tööandja on siiski mingil määral töötasu maksnud, töötajale makstavat töötasu võrdluses töötasu alammääraga<sup>49</sup> ning tööandja viidet oma raskele majanduslikule seisule.

Töötajal lasub kohustus töölepingu erakorralisel ülesütlemisel tõendada ülesütlemise aluseks olevaid asjaolusid. Maakohtu lahendis<sup>50</sup> on leitud, et ainult pangakonto väljavõte ei ole tingimata piisav tõend selle kohta, kas tööandja on jätnud töötajale töötasu maksmata või mitte. Tsiviilkohtumenetluse seadustiku<sup>51</sup> § 5 lg 2 kohaselt on pooltel võrdne võimalus oma nõuet põhjendada ja vastaspoole esitatu ümber lükata või neile vastu vaielda, kusjuures pool määrab ise, mis asjaolud ta oma nõude põhjendamiseks esitab ja milliste tõenditega neid asjaolusid tõendab. Nimetatud kaasuses ei tulnud vastu kohtu ettepanekule esitada täiendavaid tõendeid oma nõude põhjenduseks ning tööandja on suutnud tõendada töötaja arvestuse tabeliga, et töötaja on reaalselt tööl mitte viibinud. Sellest tulenevalt nähtub, et töötajale esitatavasse nõudmisse erakorralist ülesütlemist asjakohaste tõenditega põhjendada tuleb suhtuda tõsiselt. Üldine kohtupraktika näitab, et kui töötaja esitab avalduse töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks, siis ei pea ta teadma täpset seaduslikku alust, kuid ta peab oskama nimetada põhjuse, miks ta soovib töölepingut lõpetada. Selle põhjendamine ei sõltu juriidilistest teadmistest.

Ringkonnakohus on leidnud hiljutises praktikas<sup>52</sup>, et sama kaalukas kui töötaja huvi saada õigeaegselt ja oluliste viivitusteta kätte töötasu, on võimalus jätkata tööandjaga töösuhteid ilma, et töötajal tuleks selleks teha kaugeleulatuvaid muudatusi oma igapäevaelu korralduses. Kui tööandjast tulenevatel asjaoludel ei ole töösuhte senisel kujul jätkamine võimalik ning töötajal tuleks oma igapäevane elu suurel määral ümber korraldada, on alust lugeda tööandjat TLS § 91 lg 2 tähenduses oma kohustusi oluliselt rikkunuks, seejuures on kohus rakendanud sättes esitatud loetelu mitteammendavat olemust. Selliseks muudatuseks töötaja igapäevaelu korralduses on näiteks tööpäeva alguse ja lõpu üleviivimine antud

---

48 Tartu Maakohtu otsus 7. detsembrist 2010. a. - 2-10-12628/17.

49 Vabariigi Valitsuse määrus 10.01.2013 nr 6, "Töötasu alammäära kehtestamine." - RT I, 11.01.2013, 7.

50 Pärnu Maakohtu otsus 6. veebruarist 2012. a. - 2-11-18992/9.

51 Tsiviilkohtumenetluse seadustik. 20. aprill 2005. - RT I 2005, 26, 197; RT I, 21.12.2012, 18.

52 Tartu Ringkonnakohtu otsus 10. detsembrist 2012. a. - 2-11-12372/34.



kaasuses Jõhvist Tamsallu, mille puhul pidanuks autojuhist töötaja oma igapäevaelu korraldust tunduvalt muutma. Kohtu hinnangul ei too tööandja töö ümberkorraldamine, sh äriühingute struktuuri muutmine ning töölepingute uuele tööandjale üleandmine kaasa automaatselt töölepingu tingimuste muutumist töötamise koha osas. Töö ümberkorraldamiseks oleks olnud tööandjal vajalik leida töötajale mõistlikult vastuvõetav lahendus töösuhte jätkamiseks või alternatiivselt lõpetada töösuhe koondamise teel. Selle asemel oli tööandja eeldanud, et töötaja asub edaspidi töötama senisega võrreldes oluliselt erinevates tingimustes, mistõttu töötajal oli õigus tööleping TLS § 91 lg 2 alusel erakorraliselt üles öelda.

TÜ RAKE läbiviidud analüüsis<sup>53</sup> on jõutud seisukohale, et seda, kas töötasu maksmisega on oluliselt viivitatud, tuleb otsustada igal konkreetset juhul vastavalt asjaoludele. Analüüsi läbiviinud fookusgrupis oldi arvamusel, et töötajal lasub kohustus põhjendada, miks antud juhul oli tema jaoks tegemist olulise viivitamisega töötasu maksmisel. Fookusgrupis osalenute arvates ei ole vajalik ega võimalik üheselt ära määratleda töötasu mittemaksmise perioodi maksimumpikkust, kuna sellisel juhul tekib oht, et tööandjad leiavad võimaluse viivitada töötasu maksmisega.

## 2.3. Reaalne oht töötaja elule, tervisele, kõlbelisusele või heale nimele

TLS § 91 lg 2 p 3 sätestab, et töötaja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumise tõttu kui töö jätkamine on seotud reaalse ohuga töötaja elule, tervisele, kõlbelisusele või heale nimele. Sotsiaalharta artiklist 3 tuleneb isikute õigus töötada ohututes ja tervislikes töötingimustes. Euroopa sotsiaalõiguste komitee *case-law* kokkuvõttes<sup>54</sup> on märgitud lepingupoolte kohustuste juurde selgitused. Kogumina on sellest tuletatav üksikisiku õigus füüsilisele ja vaimsele heaolule töökohas. Riski- ja ohuteguriteks on komitee lugenud näiteks suurte koormuste käsitsi teisaldamise, saastatud õhu, müra ja vibratsiooni, arvutiekraanide mõju, keemilised, füüsikalised ja bioloogilised mõjurid, nagu pliivalge, benseen, asbest ja ioniseeriv kiirgus. Sotsiaalharta artikkel 11 kohustab lepingupooli rakendama meetmeid tagamaks õigust tervise kaitsele laiemalt kui töösuhtes. Sellest järeldades võib ohuna töötaja elule ja tervisele käsitleda näiteks töötaja töö- ja puhkeaja normide rikkumist, mis tuleneb tööandja tegevusest või tegevusetusest, kui töötaja

---

53 Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE uuringuaruanne „Töövaidluste analüüs“, 2013, lk. 41. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.sm.ee> (12.05.2013).

54 Euroopa sotsiaalõiguste komitee praktika (case-law) kokkuvõte. Euroopa sotsiaalharta, juuli 2001. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.sm.ee> (01.04.2013).

töö on sellist laadi, mille ohutu täitmine on otseselt sõltuvuses ületöötamise ja sellest tuleneva -väsimuse vältimisest. Sellistel juhtudel esineb töötajal õigus öelda tööleping erakorraliselt üles etteteatamistähtaega järgimata, sest töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks esineb mõjuv põhjus, samuti ei saa kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades mõistlikult nõuda lepingu jätkamist tulenevalt juba olulisel määral kahjustada saanud töölepingu osapoolte huvidest.

Tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumisena TLS § 91 lg 2 p 3 tähenduses on lahendamist leidnud vaidlus<sup>55</sup>, mille sisuks oli töötajale ajutiselt tööülesannete täitmiseks loodud tööpinnal valitsenud ebainimlikud töötamise tingimused, kus töötaja oli lühikese aja jooksul sunnitud töötama tingimustes, kus tal oli külm ning loodud ei olnud töötajale vastuvõetavaid sanitaartingimusi. Kohtulahendis märgitakse, et tegemist oli reaalse ohuna töötaja elule ja tervisele TLS § 91 lg 2 p 3 tähenduses.

Loomulikuks tuleb lugeda, et töötajatel on isiklik elu ning tema heale suhtele tööandjaga annab palju kaasa üksteisele vastutulemine. Töötajal on täielik õigus esitada graafikujärgsel tööal tööandjale omapoolne soov võimalike vabade päevade kohta, kuni täidetakse seadusest ja töölepingust tulenevaid nõudeid. Tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumisega TLS § 91 lg 2 p 1 ja § 91 lg 2 p 3 tähenduses ei ole tegemist olukorras, kus tööandja on töötajale mõistlikkuse piirides vastu tulnud töögraafiku koostamisel, kuid töötaja jaoks pole sellegipoolest saavutatud vabade päevade osas ideaallahendust. Sellise järelduse võib teha tulenevalt Maakohtu praktikast<sup>56</sup>, kus tööandjal ei ole olnud võimalik kuu lõikes paaril kuul üht-kaht vahetust korraldada töötajale meelepäraselt, kuid tööandja on siiski käitunud väga mõistlikult töötaja suhtes püüdes maksimaalselt arvestada töötaja huve tema töögraafiku koostamisel. Kohtu hinnangul tuleb arvestada ka teiste samal tööal sama töögraafiku alusel töötavate töötajatega, kellel kõigil oma samuti isiklik elu ning kelle kõigiga tuleb sarnaselt arvestada tööajagraafiku koostamisel. Töölepingu erakorralise ülesütlemise aluse kerkimisel peab töötaja reageerima mõistliku aja jooksul ehk esitama ülesütlemisavalduse. Kohtu lahendi kohaselt ei saa ülesütlemise aluseks olla kuus kuud tagasi aset leidnud konflikt, sest erakorralisus eeldab ajaliselt suhteliselt lühikest perioodi, mis on arvestatav päevades, mitte kuudes.

---

<sup>55</sup> Harju Maakohtu otsus 26. oktoobrist 2011. a. - 2-11-7763/11.

<sup>56</sup> Harju Maakohtu otsus 6. juunist 2011. a. - 2-10-17177/9.

## 2.4. Töötaja isikust tulenevad põhjused

TLS § 91 lg 3 sätestab, et töötaja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda töötaja isikust tuleneval põhjusel, eelkõige kui töötaja tervises seisund või perekondlikud kohustused ei võimalda tal kokkulepitud tööd teha ja tööandja ei võimalda talle sobivat tööd.

Töötaja isikust tulenevad põhjused töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks töötaja algatusel TLS § 91 lg 3 mõistes on vähemkonfliktsete ning seetõttu jõudnud menetlusse oluliselt harvem. Üldjuhul eeldatakse, et tööleping on kehtiv leping ning enamasti seovad lepingu pooled end pikaajaliselt eeldusel, et töö on kehtiv ja jätkuv. Siiski võib juhtuda, et ühel hetkel tekib olukord, kus töösuhte osapool töötaja isikus avaldab soovi töösuhte lõpetamiseks ehk töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks TLS § 91 lg 3 tähenduses töötaja isikust tuleneval põhjusel. Töötaja isikust tulenev ülesütlemise põhjus võib olla näiteks töötaja tervises seisund, mis ei luba tal tööd jätkata ega öelda tööleping üles korraliselt, mis nõuaks töölepingu ülesütlemise etteatamistähtaaja arvestamist. Töö jätkamine võib töötaja jaoks osutuda võimatuks ka perekondliku kohustuse täitmise tõttu. Seadusandja on näinud ette täienduse, mille kohaselt on nimetatud põhjused mõjuvad juhul, kui tööandja ei võimalda töötajale sobivat tööd. Halvast tervises seisundist tulenevad põhjused on näiteks töötaja läbi põetav raske haigus või ägenenud krooniline haigus, mille tõttu ei ole tal võimalik töölepingus kokku lepitud tööd teha ning tööandjal ei ole võimalik töötajale sobivat tööd pakkuda. Perekondlike põhjustena on tõenäolisemad laste kasvatamine või vanemate hooldamine. Töötaja isikust tulenevate põhjuste tõttu töölepingu ülesütlemine töötaja algatusel on oma olemuselt vähemkonfliktne ehk tööandjal üldjuhul ei ole huvi hoida töölepinguga seotuna töötajat, kes ei saa tööle saajaprotsendiliselt keskenduda ning seepärast leidub menetluses ka vähem juhtumeid, kus tööandja oleks sellise ülesütlemise vaidlustanud.

### 3. TÖÖTAJA ALGATUSEL TÖÖLEPINGU ERAKORRALISE ÜLESÜTLEMISE TÜHISUS

#### 3.1. Ülesütlemise vaidlustamise alused

Töölepingu võib erakorraliselt üles öelda üksnes TLS-s ettenähtud mõjuval põhjusel ning etteteatamistähtaegadest kinni pidades (TLS § 87). Vastavalt TLS § 91 lg 4 võib töötaja töölepingu üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesütlemise aluseks olnud asjaolust teada sai või pidi teada saama. Viimast sätet toetab VÕS § 196 lg 3, mille kohaselt võib ülesütlemiseks õigustatud isik lepingu üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesütlemise aluseks olnud asjaoludest teada sai. TLS § 95 näeb ette järgmiseks ülesütlemise korra ehk töölepingu ülesütlemiseks tuleb esitada ülesütlemisavaldus kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Vorminõuet rikkudes tehtud või tingimuslik ülesütlemisavaldus on tühine (TLS § 95 lg 1). Seega etteteatamine tööandjale peab toimuma kirjalikus vormis ning lahkumissoov avalduses peab olema esitatud ilma tingimusteta. Kirjalikku taasesitamist võimaldava avaldusega on tegemist juhul, kui isiku poolt edastatud dokument, nagu näiteks faksi teel edastatud avaldus, taasesitatakse hiljem kirjalikult. Sel viisil esitatult loetakse avaldus esitatuks avalduse esialgse elektroonilise saatmisega. Kirjalikus vormis esitatud avaldusega loetakse võrdseks ka elektrooniliselt saadetud dokument, mis on tehtud püsivat taasesitamist võimaldaval viisil sisaldades dokumendi esitanud isiku nime ja on tema poolt elektrooniliselt allkirjastatud. TsÜS-i kohaselt tähendab kirjaliku vormi järgimine tahteavalduse teinud isiku omakäeliselt allkirjastatud dokumendi esitamist. Seadus ei sätesta otseselt, et töölepingu lõpetamisest etteteatanud pool peaks tingimata teiselt poolelt saama kirjaliku nõusoleku loobumise taotluse aktsepteerimise kohta, kuid see on otstarbekohane vaidluste ärahoidmiseks. Tingimusliku lahkumisavalduse põhjal ei saa tööandja töölepingut lõpetada ning selle täitmiskohustus tööandja jaoks puudub. Avaldusest peab selgelt nähtuma, mida töötaja tegelikult soovib, kas töölt lahkuda või töötingimusi muuta või seab ta töölepingu lõpetamise sõltuvusse mingitest muudest toimingutest. Avaldused, millega töötaja ähvardab töölt lahkuda näiteks madala palga, halbade töötingimuste, töökaitse eeskirjade eiramise, halva töökorralduse pärast või kus töötaja soovib iga-aastast puhkust ajakavas ettenähtud ajast erineval ajal või palgata puhkust ning teatab, et puhkuse mittevõimaldamisel palub end töölt vabastada, ei vasta TLS-st tulenevatele töölepingu töötajapoolsest ülesütlemisest tulenevatele nõuetele, olgugi et mõni neist nõuetest võib olla vägagi õigustatud. Kui töötaja töölt lahkumine võib olla põhjustatud mõne töötajapoolse ettepaneku rahuldamata

jätmisest, siis peab töötaja esmalt lahendama selle ettepanekuga seotud küsimuse ning saama tööandjalt vastuse. Näiteks soovi korral saada tingimata palgata puhkust peab töötaja tööandjale esitama vastavasisulise avalduse ning selle rahuldamata jätmisel otsustama, kas ta esitab omal soovil lahkumise avalduse või mitte. Kui tööandja siiski soovib tingliku avalduse rahuldada, peab ta omakorda veenduma, kas töötaja soov lõpetada tööleping on ikkagi kindel<sup>57</sup>. Vastasel juhul võib töötaja hiljem töölepingu lõpetamise vaidlustada põhjusel, et ta tegelikult ei soovinud töölt ära minna, vaid soovis suuremat tasu, turvalisemaid ja ohutumaid töötingimusi, tööst vabastamist ehk töölepingu peatamist teatud ajaks vms. TsÜS § 102 lg 3 järgi on tingimuslikul ülesütlemisel lepingu lõppemine sõltuvuses asjaolust, mille kohta ei ole teada, kas see saabub või mitte. Seetõttu on tingimuslik ülesütlemine selle ebamäärasuses kahjulik nii tööandjale kui töötajale.

Töötaja peab töölepingu ülesütlemisel põhjendama erakorralist ülesütlemist ning tegema seda kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Ülesütlemise kehtivust ei mõjuta see, kui töötaja jätab ülesütlemise põhjendamata, kohustust rikkunud pool peab aga hüvitama teisele poolele sellest tekkinud kahju. Vastavalt VÕS § 118 lg 1 kaotab ülesütlemiseks õigustatud lepingupool õiguse leping üles öelda juhul, kui ta ei tee ülesütlemise avaldust mõistliku aja jooksul pärast seda kui ta sai olulisest lepingurikkumisest (VÕS § 116 lg 1 ja § 116 lg 2) teada või pidi sellest teada saada ning kui kohustuse täiendav täitmise tähtaeg on möödunud. Kui võlgnik rikub kohustust, võib võlausaldaja anda võlgnikule kohustuse täitmiseks täiendava mõistliku tähtaja. Kui võlausaldaja nõuab kohustuse täitmist, kuid ei määra selleks täiendavat tähtaega, eeldatakse, et täitmiseks on antud mõistlik täiendav tähtaeg (VÕS § 114 lg 1). Kui võlausaldaja on täitmiseks täiendavalt andnud ebamõistliku tähtaja, pikeneb see mõistliku täiendava tähtajani. Täiendava tähtaja andmine on moodus anda võlgnikule võimalus oma kohustus täita ning täiendava tähtaja andmine ei vabasta võlgnikku vastutusest kohustuse rikkumise eest. Juhul, kui täiendav tähtaeg on antud lepingulise kohustuse rikkumise korral (näiteks töötasu maksmisega viivitamine), võib võlausaldaja selle tähtaja jooksul keelduda oma kohustuse täitmisest (tööülesannete täitmisest) ning nõuda rikkumisest tuleneva kahju hüvitamist ning viivise maksmist, kuid ei või kasutada muid õiguskaitsevahendeid. See tähendab, et töötaja ei või anda täitmiseks täiendavat tähtaega ning samal ajal nõuda lepingu ülesütlemist. Kui võlgnik teatab, et ta kohustust ei täida või kui ta ei ole täiendava tähtaja jooksul kohustust kohaselt täitnud, võib võlausaldaja pärast teate saamist või tähtaja möödumist kasutada muid õiguskaitsevahendeid, sealhulgas nõuda kohustuse

---

57 I.-M. Orgo, K. Merusk. Töösuhted ja avalik teenistus: õpik Tartu Ülikooli õigusteaduskonna üliõpilastele. Tallinn, 1996, lk. 86.

täitmise asemel kahju hüvitamist või taganeda lepingust või öelda leping üles (VÕS § 114 lg 4). VÕS-i kohaselt on lepingurikkumise tõttu lepingust taganemine ja lepingu ülesütlemine tühine, kui kohustuse täitmise nõue on aegunud ja võlgnik tugineb sellele või kui võlgnik keeldub õigustatult kohustust täitmast.

Vastavalt TLS § 98 lg 2 ei pea töötaja erakorralisest ülesütlemisest tööandjale ette teatama, kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kokkulepitud tähtaja või etteteatamistähtaja lõppemiseni. VÕS § 196 lg 1 kohaselt võib kehtivlepingu kumbki lepingupool mõjuval põhjusel etteteatamistähtaega järgimata üles öelda, eelkõige kui ülesütlevalt lepingupoolelt ei või kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kuni kokkulepitud tähtpäevani või etteteatamistähtaja lõppemiseni. Kui tööandja rikub töötaja ees lepingulist kohustust (mõjuv põhjus), võib töötaja lepingu üles öelda alles pärast kohustuse rikkumise lõpetamiseks määratud mõistliku tähtaja tulemusteta lõppemist. Tähtaja määramine ei ole kohustuslik olulise lepingurikkumise juhtudel (VÕS § 116 lg 2 p-d 2-4).

Ülesütlemise hüvitise sätestab TLS § 100 lg 4 ehk kui tööandja on lepingut oluliselt rikkunud ning töötaja ütleb töölepingu erakorraliselt sel põhjusel üles ning lepingu ülesütlemine on olnud ka põhjendatud, maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Mõlema poole huvisid ning töölepingu ülesütlemise asjaolusid arvesse võttes võib kohus või töövaidluskomisjon hüvitist suurust muuta. Hüvitise määr ei ole piiratud ehk töövaidlusorgan võib töötajale määrata kolme kuu keskmisest töötasust ka suurema või väiksema hüvitise. Tulenevalt ITVS § 6 lg 1 on vajalik selleks asjast huvitatud poolel esitada nõue nelja kuu jooksul. Kohtupraktikast<sup>58</sup> tuleneb, et kui tööandja on vaidlustanud töötaja töölepingu erakorralise ülesütlemisnõude tähendab see, et tööandja ei ole nõustunud ka kolme kuu hüvitise määraga ega pea seetõttu esitama eraldi nõuet hüvitise suuruse vaidlustamiseks kui ta on juba vaidlustanud töötaja avalduse töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks.

Seadusest tuleneva aluseta või seaduse nõuetele mittevastav töölepingu ülesütlemine on automaatselt tühine (TLS § 104 lg 1). Selleks, et töölepingu ülesütlemine oleks õiguspärane ja kehtiv, peab ülesütlemine tuginema ülesütlemisalusel ja ei tohi esineda ülesütlemist välistavaid asjaolusid. TsÜS § 87 järgi on seadusest tuleneva keeluga vastuolus olev tehing tühine, kui keelu mõtteks on keelu rikkumise korral tuua kaasa tehingu tühisus, eelkõige juhul, kui seaduses on sätestatud, et teatud tagajärg ei tohi saabuda. Samuti peab ülesütlemine vastama seaduse formaalsetele nõuetele, näiteks ei tohi ülesütlemisavaldus olla

---

58 Pärnu Maakohtu otsus 23. novembrist 2010. a. - 2-09-71505/16.

tingimuslik ning järgitud peab olema kirjaliku taasesitamise nõuet. Poolte vaidluse korral selle üle, kas ülesütlemine on kehtiv, tuleb ülesütlemise kehtetusele tugineda soovival osapoolel (siin on selleks tööandja) pöörduda töövaidlusorganisse ja tõendada ülesütlemise kehtetuse aluseks olevaid asjaolusid. Tööandja peab suutma töövaidlusorganis tõendada, et tööleping pole ülesütlemisega lõppenud, kuna ülesütlemiseks vajalikud eeldused on täitmata. Töölepingu ülesütlemise õigsuse vaidlustamisel on nõude esitamise tähtajaks ITVS § 6 lg 2 kohaselt 30 kalendripäeva ülesütlemisavalduse saamisest. Sama ütleb ka TLS § 105 lg 1, mille kohaselt peab kohtule hagi või töövaidluskomisjonile avalduse ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks esitama 30 kalendripäeva jooksul arvates ülesütlemisavalduse saamisest. Kui hagi või avaldust ei esitata tähtaja jooksul või kui hagi või avalduse esitamise tähtaega ei ennistata, on ülesütlemine algusest peale kehtiv ja leping on lõppenud ülesütlemisavalduses märgitud tähtpäeval. TLS § 107 järgi ei ole tööleping ülesütlemisega lõppenud, kui kohus või töövaidluskomisjon tuvastab, et lepingu ülesütlemine on seadusest tuleneva aluse puudumise või seaduse nõuetele mittevastavuse tõttu tühine või vastuolu tõttu hea usu põhimõttega tühistatud. Kui tööleping ei ole lõppenud ülesütlemisega ega muul alusel (näiteks on leping vahepeal lõppenud tähtaja möödumisega), on tööleping endiselt kehtiv. Töölepingu lõpetamise võimalus säilib juhuks, kui üks või mõlemad pooled ei soovi töösuhet jätkata, sest kui kohus või töövaidluskomisjon on tuvastanud töölepingu ülesütlemise tühisuse, lõpetab kohus või töövaidluskomisjon töölepingu tööandja või töötaja taotlusel alates ajast, kui see oleks lõppenud ülesütlemise kehtivuse korral. Seega on nii tööandjal kui töötajal õigus taotleda töövaidlusorganilt õigusvastaselt ülesõeldud töösuhete lõpetamist.

Ülesütlemiseks on seaduses sätestatud aluste olemasolu korral õigustatud vaid töölepingu pooled, mitte kohus<sup>59</sup>. Kohtul on pädevus kontrollida, kas tööleping õeldi üles kehtivalt. Siinkohal tuleb rakendada VÕS § 108 lg 2 põhimõtet, mille kohaselt ei saa õiguskaitsevahendina lepingu täitmise nõuet mitte rahuldada, kui see on antud asjaolusid arvestades võimatu või ebamõistlik. Nii tööandja kui töötaja võivad taotleda, mõlemad või üks neist osapooltest, töölepingu lõpetamist ning töövaidlusorgan peab sellise taotluse üldjuhul ka rahuldama<sup>60</sup>. EVTLS-i ja ITVS-i kohaselt tunnistas töövaidlusorgan töölepingu ebaseaduslikult lõpetatuks ning sõltuvalt töötaja taotlusest kõrvaldas ebaseadusliku lõpetamise tagajärjed ja ennistas töötaja tööle või luges töölepingu lõpetatuks töötaja algatusel ning mõistis töötajale välja hüvitise. Kehtivas õiguses jätkub tööleping edasi kui kumbki pool ei esita muid taotlusi peale nõude tuvastada ülesütlemise tühisus. Töövaidlust menetlev organ ei

---

59 Tallinna Ringkonnakohtu otsus 7. juunist 2011. a. - 2-10-57944/15.

60 R. Karjane. Uus töölepingu seadus. Tallinn, 2009, lk. 56.

rahulda tööandja taotlust tööleping vaatamata ülesütlemise tühisusele lõpetada, kui töötaja on ülesütlemise ajal rase või töötajal on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust või kui töötaja on valitud töötajate esindajaks, välja arvatud juhul, kui mõlemapoolseid huve arvestades ei ole see mõistlikult võimalik, näiteks juhul, kui tööandja tegevus on lõppenud. Nimelt tuleneb Euroopa sotsiaalharta artiklist 8.2 vajadus tagada töötajatele, kes on kas rasedad või kel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele, tõhus kaitse, mis on saavutatav eelkõige töösuhte jätkamise võimalusega. Samuti tulenevad sotsiaalharta põhimõtted tagada kõigile töötajatele õiglased, ohutud ja tervislikud töötingimused ning õigus võrdsetele võimalustele, võrdsele kohtlemisele sõltumata soost ja väärikale kohtlemisele, kuid ka kaitsele töösuhte lõpetamise korral (seadusliku aluseta töösuhte mittelõpetamine ning seadusliku aluseta lõpetamisel hüvitise saamine).

Kui töövaidlusorgan tuvastab töölepingu ülesütlemise tühisuse ning kumbki pool ei taotle lepingu lõpetamist vastavalt TLS § 107 lg 2 ning töösuhe jätkub, võib töötaja nõuda tööandjalt kahju hüvitamist, milleks on eelkõige töötaja saamata jäänud töötasu. Kui kohus või töövaidluskomisjon lõpetab pooltevahelise töölepingu töötaja või tööandja algatusel, mõistetakse töötajale TLS § 109 lg 1 kohaselt hüvitisena enamasti kolme kuu keskmine töötasu. Rasedale või töötajale, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust või töötajate esindajale väljamõistetav hüvitis on töötaja kuue kuu keskmine töötasu. Töövaidlusorgan võib asjaolude kohaselt ja poolte huve arvestades hüvitise suurust muuta, mis on kehtivas õiguses hüvitise määramise suurusjärgus vähemjäik kord võrreldes EVTLS-ga. Kohtupraktikas<sup>61</sup> on arvestatud hüvitise määramisel töötajale olukorra tekitamist, kus töötaja on kaotanud oma töökoha ja seoses sellega ka sissetuleku või osa sellest ning selline sündmus ei ole olnud pikemalt ette nähtav. Hüvitise saamisel on töötaja eesmärgiks ja seega ka oluliseks huviks saada rahalisi vahendeid, mis võimaldaks tal vaatamata ootamatult tekkinud olukorrale säilitada endist elatustaset kuni järgmise töökoha leidmiseni. Kohus on seejuures arvestanud ka töötaja elukohta märkides, et üldtuntud asjaoluks on tõsiasi, et Sillamäe linnas on uue töökoha leidmine raskendatud, kuna Ida-Virumaa on üks suurima töötusega regioone. Kohus on leidnud, et tööandja majanduslik huvitatus olla seotud vaid töötajaga, kes suudab olla efektiivne ja täita mõistlikke eesmärgi ei ole tingimata mõistlikuks huviks, arvestades kõiki asjaolusid, mis kaaluks üle töötaja huvi saada elatusvahendeid kuni uue töökoha leidmiseni.

Kui töötajale on määratud hüvitis, ei ole tal õigust nõuda töötasu, mida tal oleks olnud õigus saada töösuhte jätkumisel töövaidlusorgani otsuse jõustumiseni ehk siis on välistatud töötaja õigus saada hüvitisele lisaks ka vahepealse aja eest töötasu, mis sisult oleks

---

61 Viru Maakohtu otsus 15. detsembrist 2011. a. - 2-10-15108/37.



samaväärne kahekordse hüvitise maksmisega<sup>62</sup>. Seaduse nõuetele mittevastava töölepingu ülesütlemise tühisuse korral on töötajal töösuhte jätkumise korral õigus nõuda kahju hüvitamist, töövaidlusorganisi töölepingu lõpetamise korral üksnes hüvitist, mis peab järelikult korvama ka kahjud<sup>63</sup>. Vastavalt TLS § 109 lg 4 on tööandjal töötajapoolse töölepingu õigusvastase ülesütlemise korral õigus nõuda töötajalt mõistlikku hüvitist. Mõistliku hüvitise leidmisel<sup>64</sup> tuleb arvestada, et töötajal on õigus tööleping igal ajal üles öelda, seega tööandjale ebakorrektsest ülesütlemisest tulenev tagajärg seisneb eelkõige etteteatamisnõude täitmata jätmisest põhjustatud kahjus.

### 3.2. Ülesütlemise vaidlustamise protseduur

Küsitavusi on tekitanud töölepingu ülesütlemise tühisusele tuginemine ehk lepingu osapoolte tegutsemine pärast esmast ülesütlemise avalduse esitamist töötaja poolt. TLS § 105 lg 1 alusel peab kohtule hagi või töövaidluskomisjonile avalduse ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks esitama 30 kalendripäeva jooksul alates ülesütlemisavalduse saamisest. TLS § 105 lg 2 alusel menetlusnormi mittetäitmisel ehk kui hagi või avaldust ei esitata tähtaja jooksul või hagi või avalduse esitamise tähtaja ennistamata jätmisel on ülesütlemine algusest peale kehtiv ja leping lõppenud ülesütlemisavalduses märgitud tähtpäeval. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi seisukohast<sup>65</sup> 6. veebruaril 2012. aastal tuleneb, et kui tööandja leiab töötajapoolse töölepingu erakorralise ülesütlemise avalduse saamisel, et selliseks töölepingu ülesütlemiseks ei ole seadusest tulenevat alust või arvab tööandja, et ülesütlemine ei vasta seaduse nõuetele, peab ta ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks pöörduma töövaidlusorganisse TLS §-le 104 lg 1 tuginedes, mille kohaselt seadusest tuleneva aluseta või seaduse nõuetele mittevastav töölepingu ülesütlemine on tühine. Riigikohus kinnitas seisukohta, mille kohaselt ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõude peab esitama pool, kellele ülesütlemisavaldus tehti. Seega kui töötaja on esitanud tööandjale ülesütlemisavalduse ja tööandja on selle kätte saanud ega vasta avaldusele kohtu või töövaidluskomisjoni kaudu TLS § 105 lg 1 alusel, lõpeb tööleping avalduses märgitud alusel ja kuupäeval. Riigikohtu seisukohast tuleneb, et töötaja ei pea lisaks tööandjale ülesütlemisavalduse esitamisele ka töövaidlusorganisse pöörduma tõestamaks ülesütlemise kehtivust, küll võib töötaja sellisel

---

62 H. Siigur. Töölepingu seadus. Tallinn, 2009, lk. 179.

63 R. Karjane. Uus töölepingu seadus. Tallinn, 2009, lk. 57.

64 Töösuhete käsiraamat. Äripäeva Kirjastus, Lepik & Luhaäär LAWIN. Tallinn, 2006, ptk. 9.1.5.

65 Riigikohtu tsiviilkolleegiumi seisukoht tsiviilasjas 3-2-1-170-11. Arvutivõrgus kättesaadav:

<http://www.riigikohus.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-170-11> (01.03.2013).

juhul ülesütlemisavaldusele tuginedes nõuda hüvitist TLS § 100 lg 4 alusel.

Töövaidluste tekkimise korral tööandja ning töötaja vahel on mõlemal võimalik pöörduda nii töövaidluskomisjoni kui kohtusse. Individaalne töövaidlus on ITVS tähenduses töölepingu alusel tekkinud tööandja ja töötaja vaheline eraõiguslik vaidlus. Võimaluse korral lahendatakse töötaja ja tööandja vahelisest töösuhtest tekkinud lahkarvamus töötaja ja tööandja kokkuleppel, kasutades töötajate usaldusisiku või töötajate ühingu või liidu juhtorgani vahendust (ITVS § 3 lg 1). Lahkarvamuse kokkuleppe teel lahendamise taotlemine ei võta pooltelt õigust pöörduda töövaidluse lahendamiseks töövaidlusorganisse. Taotlemata töötajate usaldusisiku või töötajate ühingu või liidu juhtorgani vahendust, võivad pooled pöörduda töövaidlusorganisse, kui nad leiavad, et töövaidlust ei ole võimalik lahendada kokkuleppe teel. Individaalsete töövaidluste lahendamise organitena loetakse töövaidluskomisjoni ning kohust, kuid keelatud on avalduse esitamine samaaegselt mõlemale. Töövaidluskomisjoni pöördumisel tuleb arvestada rahalise nõude ülempiiri, milleks on 10 000 eurot. Tõenäolisim on sellises suuruses nõue töötasu maksmisega viivitamine tööandja poolt, kuid menetluspraktika näitab, et selliste summadeni töötajate nõuded ei ulatu. ITVS annab töösuhetest tulenevate õiguste tunnustamiseks ja rikutud õiguste kaitseks nõude esitamise tähtaja töövaidluskomisjoni või kohtusse pöördumiseks neli kuud. Neljast kuud erinevad tähtjad on töölepingu ülesütlemise vaidlustamise nõue, mis aegub 30 kalendripäevaga ülesütlemisavalduse saamisest. Töötasu nõude esitamise tähtaeg on kolm aastat.

Töövaidluskomisjoni pöördumine on riigilõivuvaba, seevastu kohtusse pöördumine küllaltki kulukas, mistõttu on töötajale töövaidluses soodsamaks variandiks töövaidluskomisjoni kaudu asja sisuline lahendamine. Töövaidluskomisjon on ITVS § 10 lg 1 järgi kohtueelne sõltumatu individaalseid töövaidlusi lahendav töövaidlusorgan, kes juhindub Eestile kohustuslikest välislepingutest, seadustest, haldusaktidest ja muudest töösuhteid reguleerivatest eeskirjatest, samuti kollektiiv- ja töölepingutest. Komisjon on pädev vaidlust lahendama kui komisjoni töös on osalejaks lisaks komisjoni juhatajale vähemalt üks töötajate ning üks tööandjate esindaja. Tagamaks töövaidluskomisjonis vaidlevate osapoolte hääle ja arvamuste tasakaalustatus kutsub töövaidluskomisjoni juhataja komisjoni tööst osa võtma töötajate ja tööandjate esindajaid võrdsel arvul. Kui komisjonis on vajalik ainult vaidlevate osapoolte ehk ühe töötaja ning tema tööandja kohalolek, siis on see piisav töövaidluskomisjonis asja lahendamiseks.

Töövaidluskomisjoni otsustusaeg töövaidlusasja menetlusse võtmise kohta on kolm tööpäeva pärast kirjaliku avalduse esitamist töövaidluskomisjonile, mis esitatakse töötaja töökohajärgsele töövaidluskomisjonile kirjalikult kahes eksemplaris. Tööandja asukoha- või

elukohajärgsele töövaidluskomisjonile esitatakse avaldus, kui töötaja töökoht on töölepingus kindlaks määratud mitut maakonda hõlmavas piirkonnas. Lubatud on töövaidluskomisjoni pöörduda töötajaid töövaidluses esindaval ühingul, seaduses sätestatud juhtudel tööandjaid esindaval ühingul, kuid vaid ühingu esindava isiku töövaidluskomisjonile oma esindamise õigust tõendava volikirja esitamisel, mis on antud välja põhikirjaga volitatud isiku allkirja ning ühingu pitseriga. Esitatud avalduse vaatab töövaidluskomisjon läbi hiljemalt ühe kuu jooksul arvates avalduse saabumisele järgnevast päevast ning määrab uue tähtaja asja arutamiseks, juhul kui asja arutamine lükatakse edasi, mis ei või olla pikem kui üks kuu arvates eelmise istungi toimumise päevast. Töövaidluskomisjoni juhataja selgitab seejärel välja töövaidluse asjaolud ning vajadusel kontrollib neid tööandja juures (ITVS § 17 lg 1). Komisjoni juhataja määrab tähtaja, milleks isik, kelle vastu nõue on esitatud, teatab kirjalikult, kas ta tunnustab või ei tunnusta avaldaja nõuet ning koos tõenditega põhjendab seda. Töövaidluse läbivaatamine ja lahendamine leiab aset töötaja ja tööandja või nende esindajate juuresolekul. Isik, kelle vastu nõue on esitatud, võib lahendamiselt puududa vaid siis kui ta seda nõuet täies ulatuses tunnustab ning töövaidluse pooled on andnud selleks kirjaliku nõusoleku. Komisjon võib otsuse teha ilma isiku, kelle vastu nõue on esitatud, kohalolekuta, kui ta ei ilmu istungile mõjuva põhjusega. Vastasel juhul lükatakse vaidluse lahendamine edasi. Komisjoni otsus langetatakse asja arutamisel päeval ning peab põhinema seadusel ning olema põhjendatud. Töövaidluskomisjoni otsusega mittenõustumisel võivad vaidlevad pooled pöörduda sama töövaidluse läbivaatamiseks juba hagiavaldusega maakohtusse ühe kuu jooksul, arvates töövaidluskomisjoni otsuse ärakirja saamise päevale järgnevast päevast (ITVS § 24 lg 1). Kohus ei anna vaidlustatud otsusele hinnangut, vaid vaatab nõude algusest peale uuesti läbi<sup>66</sup>. Maakohtusse mittepöördumisel jõustub töövaidluskomisjoni otsus pärast kohtusse pöördumise tähtaja möödumist ning otsus on pooltele täitmiseks kohustuslik.

---

66 Riigikohtu tsiviilkolleegiumi seisukoht tsiviilasjas 3-2-1-6-11. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.riigikohus.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-6-11> (01.03.2013).

## KOKKUVÕTE

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks oli uurida põhjuseid, miks on töötajale vajalik tööleping erakorraliselt üles öelda. Eesti Vabariigi kehtiva seadusandluse järgi võib töölepingu erakorraliselt üles öelda üksnes TLS-s ettenähtud mõjuval põhjusel, järgides seaduses ettenähtud etteteatamistähtaegu. TLS-st tuleneva regulatsiooni põhjal võib töötaja töölepingu erakorraliselt üles öelda mõjuval põhjusel, eelkõige kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist. TLS § 91 lg 2 annab selleks tööandjapoolse kohustuse rikkumise lahtise loetelu, mille järgi on mõjuvateks põhjusteks eeskätt tööandjapoolne töötaja ebaväärikas kohtlemine või sellega ähvardamine või lubamisel seda teha kaastöötajatel või kolmandatel isikutel, tööandjapoolne oluline viivitamine töötasu maksmisega ning töö jätkamisega kaasnev reaalne oht töötaja elule, tervisele, kõlbelisusele või heale nimele. TLS § 91 lg 3 annab töötajale võimaluse tööleping üles öelda töötaja isikust tuleneval põhjusel, eelkõige kui töötaja tervises seisund või perekondlikud kohustused ei võimalda tal kokkulepitud tööd teha ja tööandja ei võimalda talle sobivat tööd. Uus TLS annab seega kahte liiki erakorralise ülesütlemise aluseid: tööandjapoolne oluline lepingurikkumine ning töötajast tulenevad põhjused.

Ülesütlemine kui üks võlasuhte lõppemise aluseid tuleneb VÕS-st, mille järgi on erakorraliseks ülesütlemiseks alati vajalik mõjuva põhjuse olemasolu. VÕS § 116 järgi on võimalik lepingupoolel kestvusleping üles öelda, kui teine lepingupool on lepingust tulenevat kohustust oluliselt rikkunud (oluline lepingurikkumine). Olulise lepingurikkumisega on tegemist näiteks siis, kui rikuti kohustust, mille täpne järgimine oli lepingust tulenevalt teise lepingupoolle huvi püsimise eelduseks lepingu täitmise vastu. Oluliseks lepingurikkumiseks saab lugeda ka olukorda, mille tulemusena on tööandja kaotanud oma töötaja ees usaldusväarsuse ning kui kohustuse rikkumine annab kahjustatud lepingupoolle mõistliku põhjuse eeldada, et teine lepingupool ei täida kohustusi ka edaspidi.

Kehtiv TLS on märkimisväärne edasimineku taasiseseisvumisaegsest esimesest töölepingu seadusest. Uus seadus vastab enam kaasaja töösuhteist tulenevatele vajadustele ning on rohkem kooskõlas areneva ning muutuva majandusolukorraga. Arenev õigussüsteem toob endaga kaasa kompleksemad juriidilised lahendused kerkivatele probleemidele, mis iseenesest ei ole uued, kuid mille lahendamine on senini olnud raskendatud normide raske kohaldatavuse või normide puudumise tõttu. Üheks osaks sellest on kõikvõimalikud konfliktid töökohal, mis võivad tekkida töötaja ning tööandja vahel alates töötaja ebasüüdsast

kohtlemisest töötaja elu ja tervise ohustamiseni, mis tulenevad töökeskkonnast. Uus TLS näeb läbi avatud loetelu ette võimaluse töötajal tööleping üles öelda erakorraliselt mõjuval põhjusel kui ei ole enam mõistlik eeldada, et töösuhe võiks jätkuda. Käesolevas töös on kõrvutatud uut korda vanemate euroopalike õigussüsteemidega ning leitud, et uus kord vastab enam kõrvutatud õiguskordades kehtestatud põhimõtetele. See tähendab, et vastu on võetud samad väärtused, mida tunnevad pikaajalise ühiskonna vaba kujunemise ning õigustraditsioonidega Euroopa riigid ning mis tulenevad rahvusvahelise õiguse allikatest, nagu Euroopa sotsiaalharta. Nendeks on muuseas õiglased, ohutud ja tervislikud töötingimused kõigile töösuhte osapooltele, õigus võrdsetele võimalustele ning võrdsele ja väärikale kohtlemisele sõltumata soost, nagu ka kaitsesele töösuhte lõpetamise korral. Töö autor leiab, et nimetatud põhimõtted kajastuvad hästi uues TLS-s ning sellega on seaduse looja täitnud ühe oma eesmärkidest – kaasajastada tänapäevastele vajadustele Eesti tööõigusala normistik ning luua sellega eeldused edukalt toimivateks töösuheteks. Sel põhjusel on töölepingu erakorralise ülesütlemise aluste loetlemine lahtise loeteluna ainuõige kaasaegne lahendus. Lahtise loetelu kõrval omab suurt rolli tekkinud ja tekkiv kohtupraktika, mis lahtist loetelu teatud määral konkretiseerib.

Kohtupraktika analüüsi käigus on töö autor tuvastanud, et enamus TLS-i töötajapoolset töölepingu erakorralist ülesütlemist puudutavate sätete alusel kohtusse jõudnud kaasustest hõlmavad töötasu maksmise viivitamisega seonduvat. Selgelt vähem on kohtupraktikas kaasuseid, mis käsitlevad töötaja ebaväärikat kohtlemist ning kaasuseid, kus ohustatud oleks olnud töötaja elu või tervis. TLS § 91 lg 2 loetletud tööandjapoolsed rikkumised ei piirne vaid eelloetletuga, kuid siiski on ligi nelja-aastase uue TLS-i valguses kohtupraktikas vähe olnud kaasuseid, kus oleks TLS § 91 lg 2 loetelust väljutud.

Töötasu maksimisega viivitamiseks senise kohtupraktika põhjal ei loeta mõnepäevalist töötasu maksimisega viivitamist. Küll aga viivitamist, mis on süstemaatiline ning millest võib välja lugeda tööandja tahtmatuse töötajale töötasu maksta. Töötaja ebaväärika kohtlemise või sellega ähvardamise või selle lubamine tööandjapoolt kaastöötajatelt või kolmandatest isikutelt seadusepunkt hõlmab senise kohtupraktika põhjal eelkõige juhtumeid, kus tööandja või tema esindaja on töötajat kohelnud selleks mitte sobivas vormis, milleks on peamiselt sõimlevas ning ähvardavas toonis töötaja suhtes rahulolematuse ülesnäitamine. Kohtute hinnangul on tööandja kohustus töötajaga läbi käia tööandjale kohaselt väärikalt, konstruktiivselt ning asjalikult. Vähem on leidnud kohtus menetlemist juhtumid, kus ohustatud on olnud töötaja elu või tervis, kõlbelisus või hea nimi. Siiski on tööandjal kohustus tagada töötajale turvaline ja ohutu töökeskkond, mis on valdkond, mille aktuaalsus on

viimastel aastatel tõusetumas seoses tööõnnetuste ning -surmadega. Väga vähe on senise kohtupraktika taustal juhtumeid, mis on jõudnud kohtumenetluseni, kus töötaja nõuab töölepingu erakorralist ülesütlemist töötaja isikust tuleneval põhjusel, näiteks töötaja tervises seisundist või töötaja perekondlikest kohustustest tulenevad põhjused ning kus tööandjal ei ole võimalik pakkuda töötajale teist sobivat tööd. TLS § 91 lg 3 on olemuselt vähemkonfliktne, sest tööandjal üldjuhul puudub huvi takistada lahkumast töötajal, kel ei ole võimalik olla töösuhtes sama produktiivne ja tööandjale kasulik osapool kui töölepingut sõlmides ning enne ülesütle misaluse tõusetumist.

Eesti on vastu võtnud Euroopa sotsiaalharta artikli 26, millest tuleneb muuhulgas õigus vääriskale kohtlemisele töökohal. Samuti sotsiaalharta artikli 3, mis võib aidata sisustada töötaja elu ja tervist halvendavaid tegureid töökohal. Eesti ei ole siiani vastu võtnud sotsiaalharta artikli 4 punkti 1, mis puudutab töötajale tehtud töö eest tasu maksmist tööandja poolt ulatuses, mis tagaks töötajale ja tema perekonnale inimväärse elatustaseme. Kui tööandja töötajale töötasu ei maksa või viivitab selle maksmisega pikka aega, siis kannatab töötaja võimalus endale ja oma perekonnale inimväärset elatustaset pakkuda isegi rohkem kui õigeaegselt arveldusarvele laekuvate kuid mitte kõrgeks peetavate töötasude puhul. Sotsiaalharta artikli 4 täiel määral vastu võtmine oleks väike samm edasi töötajatele püsiva sissetuleku tagamisel, millele nad on töösuhtes õigustatud.

Käesoleva bakalaureusetöö autor leiab, et läbi avatud loetelu, mille puhul on õigus töötajal tööleping tööandjapoolse olulise rikkumise tõttu erakorraliselt lõpetada, on töötaja õiguste kaitseks astunud suur samm edasi ning mindud lähemale korrale, kus töösuhte osapooltest ei ole kaitstud mitte ainult traditsiooniliselt töösuhte enamkaitstum osapool tööandja, vaid ka töötaja. Samas on oluline märkida, et töölepingu erakorraline ülesütlemine peab toimima mõlema osapoole suhtes mõistlikkuse printsiibist lähtudes, mis õiguslikult tuleneb võlaõigussuhte puhul vanemast õigusnormistikust kui seda on töölepingu seadus ning selleks on võlaõigusseadus. Läbi mõistlikkuse põhimõtte töösuhetes on ka tööandja kaitstud õigustamata ülesütle mis eest töötajate poolt, kel tegelikult võivad olla ülesütle miseks hoopis teised motiivid, kui seda võis seaduse looja ette näha. Õigustamata katsete puhuks, mille tuvastamine on võimalik vaid läbi töövaidlusi menetlevate organite nagu töövaidlus komisjon või kohus, on seaduses ettenähtud ülesütle mis tühisuse tuvastamine, mis kohtupraktikas on juba ka mitmeid kordi rakendust leidnud ning millega on tööandja leidnud kaitset ebaõiglase ülesütle mis vastu.

# TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT BY EMPLOYEE AND ITS VOIDNESS.

## SUMMARY

The purpose of this thesis was to examine the reasons for extraordinary cancellation of an employment contract on the employee's initiative. The new and current legislation of the Republic of Estonia allows for the extraordinary cancellation of an employment contract only on grounds of good reason as stipulated by the Employment Contracts Act, in compliance with the term for advanced notice. As stipulated by the Employment Contracts Act, an employee may extraordinarily cancel an employment contract only on grounds of good reason, primarily if after taking into account all the circumstances and interests of both interested parties. Employment Contracts Act § 91 subsection 2 gives an open-ended list of employer infringements, based on which good reasons are primarily the employer's improper treatment of an employee or threatening with such treatment, the allowance of co-workers or third parties to submit an employee to such treatment, an essential delay in the remuneration of an employee and the real danger to an employee's life, health, dignity or good name. The Employment Contracts Act § 91 subsection 3 allows the employee to cancel the employment contract on the grounds arising from employee's person, primarily if the employee's state of health or family commitments do not allow for the performing of agreed work and if the employer does not allow the employee suitable work. The new Employment Contracts Act sets forth two underlying bases of extraordinary cancellation: relevant breach of contract by the employee and reasons arising from the employee's person.

The new Employment Contracts Act is a significant improvement on the first Employment Contracts Act from the time of re-independence of the Republic of Estonia. The new Act is more in line with the necessities rising from an employment relationship of today and more conforming to the ever-changing moods of the economy. One part of a developing legal system and its more complex judicial solutions are conflicts of the workplace – labour disputes. From indecent treatment of employees to the endangerment of the lives and health of employees, the new Employment Contracts Act sees forth through an open-ended list opportunities for an employee to terminate an employment contract in the case of what is widely called 'just cause'. The principle of 'just cause' is now integrated into the Estonian labour legislation. In this paper the author has collated this new legislation to some older legislations of Europe where there has been more time for the society to develop and grow

alongside legal traditions and found that the new labour legislation in Estonia is well placed compared to them having successfully taken over the principles set forth in sources of international law such as the European Social Charter, which Estonia ratified in 2000. However, Estonia has not accepted all of the Charters articles in full. Article 26 of the European Social Charter gives right dignity at work (accepted in full), article 3 gives right to safe and healthy working conditions (accepted partly). Estonia has not accepted article 4 (1), which gives right to a fair remuneration sufficient for a decent standard of living for themselves and their families. When the employer is not remunerating the employee or is in delay with the payment for a significant time, the employee's chance of providing a decent standard of living to him or her self and the family of the employee, suffers. Accepting article 4 (1) of the Social Charter would be a small step towards continuous income to which an employee is justified in a working relationship.

Through the analysis of judicial practice since the adoption of the new Employment Contracts Act, the majority of the cases in court concerning termination of contract by employee on the basis of good reason have been delays in remuneration. On the basis of judicial practice, the delay in the sense of good reason is not the delay in remuneration of the employee for a day or two. It constitutes good reason only when the delay in remuneration is systematic and where a clear unwillingness to remunerate an employee can be drawn. The improper treatment of the employee on the basis of current judicial practice on the basis of the new legislation has mainly been the employer's dissatisfaction with the employee and the treatment of the employee in that sense in an improper manner, for example having the employer give his or her view of dissatisfaction to the employee in an aggressive manner by swearing or threatening. The views of the courts have been that it is the duty of the employer to express his or her discontent of the employee in a manner that is constructive and practical. Cases where an employee's life or health, morality or reputation have been in jeopardy have been rare thus far. Nonetheless it is the employer's duty to ensure a safe working environment for the employees. That is a theme that in recent years has unfortunately become more and more pertinent. Very rare though have been cases of employees terminating an employment contract for good reason on the basis of the state of health of the employee or the family commitments of the employee and where a different, more suitable job can not be offered by the employer. However, these are too good reason for an employee to exercise should they arise and they are also an open-ended list arising from the employee's person, as well as the open-ended list of reasons arising from the conduct of the employer.

The author of the paper is in view that through the open-ended lists of reasons for the



employee to terminate the contract of employment for good reason, there has been a leap forward in the legislation of employment relationships in Estonia and a step closer to where not only the traditionally safeguarded half of the employment relationship – the employer – can feel more secure, but also the employee. It must be noted too that the principles of the Law of Obligations Act apply to employment relationships, mainly the principle of reasonableness. Hence in the case of unjustified termination for good reason by the employee, the employer has the right to claim voidness of termination through a labour dispute committee or the court.

# KASUTATUD MATERJALID

## KASUTATUD KIRJANDUS

1. Adlercreutz, A., Nyström, B. Labour law in Sweden. Austin [etc.], Wolters Kluwer Law & Business, 2010. [262 lk.]
2. Alonso Olea, M., Rodríguez-Sañudo, F. Labour law in Spain. Austin [etc.], Wolters Kluwer Law & Business, 2010. [160 lk.]
3. Blanpain, R. Labour law in Belgium. Austin [etc.], Wolters Kluwer Law & Business, 2010. [398 lk.]
4. Estonia and the European Social Charter. Factsheet – Estonia. Juuli 2012. Arvutivõrgus kättesaadav: [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/CountryFactsheets/Estonia\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/CountryFactsheets/Estonia_en.pdf) (01.04.2013).
5. Euroopa sotsiaalõiguste komitee praktika (case-law) kokkuvõte. Euroopa sotsiaalharta, juuli 2001. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.sm.ee> (01.04.2013).
6. Hasselbalch, O., Jacobsen, P. Labour law in Denmark. Kopenhaagen, Haag, Kluwer Law International, 1999. [312 lk.]
7. Hepple, B., Fredman, S. Labour law and industrial relations in Great Britain. Deventer, Boston, Kluwer, 1992. [310 lk.]
8. Humblet, P., Rigaux, M. Belgian employment law. Antwerpen, Intersentia, 2010. [237 lk.]
9. Kajak, M. Erinevustest Eesti ja Prantsuse tööõiguses töölepingu lõpetamisel. - Juridica, 1995, nr. 6.
10. Karjane, R. Uus töölepingu seadus. Tallinn, Ten-Team, 2009. [336 lk.]
11. Kull, J. Töölepingu lõpetamine töötaja algatusel. Bakalaureusetöö. Tallinn, Tartu Ülikooli õigusinstituut, 2007. [56 lk.]
12. Küngas, M. Tööõigus. Tallinn, Sisekaitseakadeemia, 2002. [100 lk.]
13. Orgo, I.-M. jt. Tööõigus: loengud. Tallinn, Juura, 2008. [309 lk.]
14. Orgo, I.-M., Merusk, K. Töösuhted ja avalik teenistus: õpik Tartu Ülikooli õigusteaduskonna üliõpilastele. Tallinn, Juura, 1996. [160 lk.]
15. Orgo, I.-M., Siigur, H. Tööõigus: õpik Tartu Ülikooli õigusteaduskonna üliõpilastele. Tallinn, Juura, 1995. [156 lk.]
16. Risak, M. E. Labour law in Austria. Austin [etc.], Wolters Kluwer Law & Business, 2010. [238 lk.]

17. Saag, K. Töötaja poolne töölepingu ülesütlemine tööandja rikkumise tõttu. Bakalaureusetöö. Tallinn, Tartu Ülikool, 2010. [46 lk]
18. Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. 18.06.2008. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.riigikogu.ee> (01.03.2013).
19. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium, Tallinn, 2011. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.sm.ee> (01.03.2013).
20. Siigur, H. Töölepingu seadus. Tallinn, Ilo, 2009. [246 lk]
21. Strasser, R., Grillberger K., Rebhahn, R. Labour law and industrial relations in Austria. Deventer [etc.], Kluwer Law and Taxation Publ., 1992. [208 lk]
22. Tare, I. Labour law in Latvia. Austin [etc.], Wolters Kluwer Law & Business, 2010. [116 lk]
23. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE uuringuaruanne „Töövaidluste analüüs“, 2013. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.sm.ee> (12.05.2013).
24. Treu, T. Labour law in Italy. Alphen aan den Rijn, Wolters Kluwer Law & Business, 2011. [240 lk]
25. Töösuhete käsiraamat. AS Äripäev, Lepik & Luhaäär LAWIN. Tallinn, Äripäev, 2006-. Seisuga jaanuar 2012 no. 23.
26. Äimälä, M. jt. Finnish labour law in practice. Helsingi, WSOY, 2005. [230 lk]

## KASUTATUD ÕIGUSAKTID

### Eesti Vabariigi õigusaktid

1. Eesti Vabariigi põhiseadus. 28. juuni 1992. - RT 1992, 26, 349; RT I, 27.04.2011, 2.
2. Eesti Vabariigi töölepingu seadus. 15. aprill 1992. - RT 1992, 15, 241.
3. Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus. 20. detsember 1995. - RT I 1996, 3, 57; RT I, 30.06.2011, 5.
4. Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta ratifitseerimise seadus. 31. mai 2000. - RT II 2000, 15, 93; RT II, 29.05.2012, 2.
5. Tsiviilkohtumenetluse seadustik. 20. aprill 2005. - RT I 2005, 26, 197; RT I, 21.12.2012, 18.
6. Tsiviilseadustiku üldosa seadus. 27. märts 2002. - RT I 2002, 35, 216; RT I, 06.12.2010, 12.
7. Täiskasvanute koolituse seadus. 10. november 1993. - RT I 1993, 74, 1054; RT I,

18.03.2011, 8.

8. Töölepingu seadus. 17. detsember 2008. - RT I 2009, 5, 35; RT I, 22.12.2012, 29.
9. Võlaõigusseadus. 26. september 2001. - RT I 2001, 81, 487; RT I, 08.07.2011, 21.
10. Vabariigi Valitsuse määrus 11. juuni 2009 nr 91, "Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord." - RT I 2009, 31, 193; RT I, 11.10.2011, 8.
11. Vabariigi Valitsuse määrus 10. jaanuar 2013 nr 6, "Töötasu alammäära kehtestamine." - RT I, 11.01.2013, 7.

## Rahvusvahelise õiguse allikad

1. Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta. 3. mai 1996. - RT II 2000, 15, 93.

## KOHTULAHENDID

### Riigikohtu otsused

1. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus 30.09.2003 tsiviilasjas 3-2-1-95-03. - RT III 2003, 28, 297.
2. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus 01.03.2005 tsiviilasjas 3-2-1-1-05. - RT III 2005, 9, 85.
3. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus 10.11.2005 tsiviilasjas 3-2-1-120-05. - RT III 2005, 40, 394.
4. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus 11.01.2006 tsiviilasjas 3-2-1-124-05. - RT III 2006, 4, 36.
5. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus 16.01.2008 tsiviilasjas 3-2-1-136-07. - RT III 2008, 4, 31.
6. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus 04.11.2009 tsiviilasjas 3-2-1-114-09. - RT III 2009, 50, 373.
7. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi määrus 29.03.2011 tsiviilasjas 3-2-1-6-11. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.riigikohus.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-6-11> (01.03.2013).
8. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus 06.02.2012 tsiviilasjas 3-2-1-170-11. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.riigikohus.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-170-11> (01.03.2013).

### Ringkonnakohtute otsused

1. Tartu Ringkonnakohtu otsus 31.01.2011. - 2-10-12297/16.
2. Tallinna Ringkonnakohtu otsus 07.06.2011. - 2-10-57944/15.

3. Tartu Ringkonnakohtu otsus 09.09.2011. - 2-10-25884/19.
4. Tartu Ringkonnakohtu otsus 10.12.2012. a. - 2-11-12372/34.

#### Maakohtute otsused

1. Harju Maakohtu otsus 05.05.2010. - 2-10-6115/3.
2. Viru Maakohtu otsus 25.08.2010. - 2-10-693/14.
3. Pärnu Maakohtu otsus 23.11.2010. - 2-09-71505/16.
4. Tartu Maakohtu otsus 07.12.2010. - 2-10-12628/17.
5. Harju Maakohtu otsus 16.03.2011. - 2-10-56396/4.
6. Tartu Maakohtu otsus 27.04.2011. - 2-10-51918/9.
7. Harju Maakohtu otsus 06.06.2011. - 2-10-17177/9.
8. Harju Maakohtu otsus 26.10.2011. - 2-11-7763/11.
9. Tartu Maakohtu otsus 09.12.2011. - 2-11-40939/9.
10. Viru Maakohtu otsus 15.12.2011. - 2-10-15108/37.
11. Harju Maakohtu otsus 23.02.2012. - 2-10-55-075/25.
12. Pärnu Maakohtu otsus 06.02.2012. - 2-11-18992/9.

#### Töövaidluskomisjoni lahendid

1. Töövaidluskomisjoni lahend töövaidlusasjas nr 9.4-02/4171/09.

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina \_\_\_\_\_ Tõnu Uusmaa \_\_\_\_\_  
(*autori nimi*)  
(sünnikuupäev: \_\_\_\_\_ 06.12.1984 \_\_\_\_\_)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose  
\_\_\_\_\_ Töötaja algatusel töölepingu erakorraline ülesütlemine ja selle \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ tühisus \_\_\_\_\_  
(*lõputöö pealkiri*)

mille juhendaja on \_\_\_\_\_ Gaabriel Tavits, dr. iur. \_\_\_\_\_  
(*juhendaja nimi*)

- 1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
- 1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tallinnas, \_\_\_\_\_ 19.05.2013 \_\_\_\_\_ (*kuupäev*)